



การคัดเลือก

การคัดเลือก(SELECTION)

- ◎เป็นกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครงาน โดยคาดว่าจะเป็นผู้คนที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง



กระบวนการในการคัดเลือกพนักงาน



การสัมภาษณ์ขั้นต้น

- ◎ เป็นการสัมภาษณ์โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์
- ◎ เป็นการดูคุณสมบัติต่างๆว่าสอดคล้องกับที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

ข้อดี

- มีโอกาสเจอคนที่มีคุณสมบัติดี แต่กลับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับก็จะสามารถแนะนำให้อีกตำแหน่งหนึ่งที่เหมาะสมกว่า
- บริษัทฯ ไม่เสียคนที่มีคุณสมบัติดี และคนที่มีความสามารถก็ไม่เสียโอกาส

กระบวนการในการคัดเลือกพนักงาน



การกรอกใบสมัครและการตรวจสอบหลักฐานของผู้สมัคร

- ◎ “ขอรับรองว่าข้อความที่กรอกมาเป็นความจริง”
- ◎ “ยินยอมให้ตรวจสอบข้อมูล”

กระบวนการในการคัดเลือกพนักงาน



การทดสอบเพื่อคัดเลือก

- ◎ การใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือหนึ่งในการคัดเลือก
- ◎ เป็นการลดอคติ เพราะมีคะแนนชัดเจน
- ◎ ไม่ควรใช้คะแนนการทดสอบมาตัดสินใจเพียงอย่างเดียว ควรใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาควบคู่ไปกับมาตรการอื่น

ข้อพิจารณาของการทดสอบเพื่อคัดเลือก

- ❑ มีความเป็นมาตรฐาน (Standardization) ของเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก
 - ❑ ความเที่ยงตรง (Validity)
 - ❑ ความเชื่อถือได้ (Reliability)

ความเที่ยงตรง (Validity)

แบบทดสอบต้องมีความเที่ยงตรงต่อการคัดเลือกคน
เพื่อให้รู้ว่า เขามีความสามารถระดับไหน มีความรู้เรื่องงาน
แค่ไหน มีหลักเกณฑ์ 2 ประการ

- ความเที่ยงตรงของเกณฑ์ (Criterion Validity)
- ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ความเที่ยงตรงของเกณฑ์ (CRITERION VALIDITY)

- ◎ แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของเกณฑ์การทำงาน แสดงให้เห็นว่า คนทำแบบทดสอบได้คะแนนดี ย่อมทำงานได้ดีและผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ย่อมทำงานไม่ดี กล่าวคือ คะแนนการทดสอบมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงาน ความเที่ยงตรงลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท
 - ความเที่ยงตรงในการทำนาย
 - ความเที่ยงตรงที่สอดคล้องกัน

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (CONTENT VALIDITY)

- ◎ แบบทดสอบที่วัดความรู้ในเรื่องความชำนาญในการทำงาน เฉพาะด้านของพนักงาน เป็นการประเมินความเที่ยงตรง โดยใช้วิจารณ์งานของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ความเห็นต่อข้อคำถามที่กำหนดขึ้น

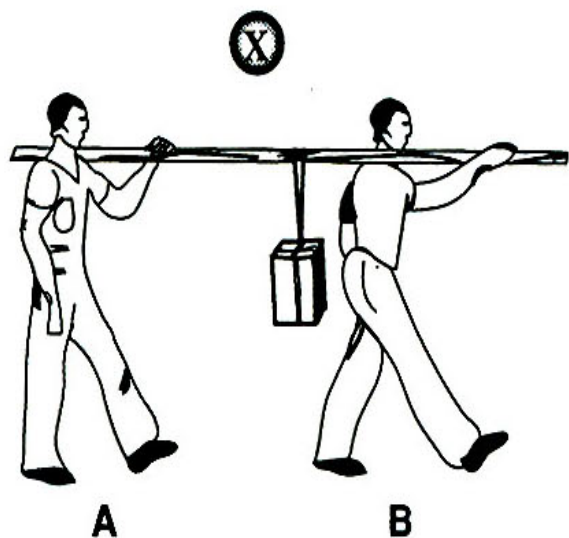
ประเภทแบบทดสอบ(TYPES OF TESTS)

- ◎ การทดสอบความสามารถด้านความเข้าใจ(Cognitive Ability Test)
- ◎ การทดสอบความสามารถการเคลื่อนไหวและความสามารถทางร่างกาย (Test of motor and physical ability)
- ◎ การวัดบุคลิกภาพและความสนใจ (Measuring personality and interests)
- ◎ การทดสอบความสำเร็จ (Achievement tests)

การทดสอบความสามารถด้านความเข้าใจ

COGNITIVE ABILITY TEST

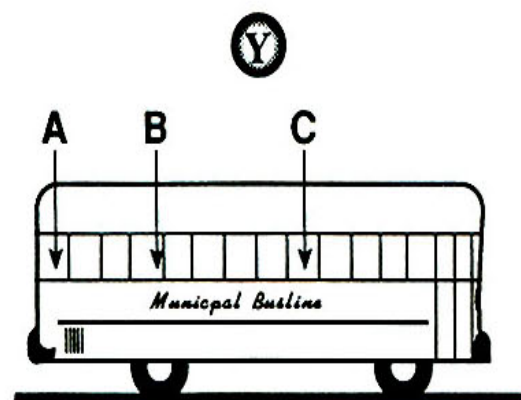
- ◎ เป็นการทดสอบความสามารถในการเรียนรู้ ความเข้าใจ ความจำ ประกอบด้วย
 - การทดสอบด้านสติปัญญา (Intelligence Tests หรือ Intelligence Quotient)
 - การวัดความสามารถด้านความเข้าใจเฉพาะด้าน (Specific Cognitive Abilities) หรือที่เราเรียกว่า การวัดความถนัด Aptitude Test



กรณาดูรูป แสดงผู้ชาย 2 คน กำลังแบกน้ำหนักอยู่บนไม้คาน

คำถาม ชายคนไหนแบกน้ำหนักมากกว่ากัน (ถ้าเท่ากันให้ทำเครื่องหมายที่ C)

แนวความคิด เนื่องจากวัตถุอยู่ใกล้กับ B B ควรรับน้ำหนักมากกว่า ดังนั้นระบายสีดำในวงกลมใต้ B ในกระดาษคำตอบ



คำตอบ

	A	B	C
X	☐	☒	☐
	A	B	C
Y	☐	☐	☐

คำถาม ตัวอักษรใดที่แสดงที่นั่งซึ่งผู้โดยสารจะนั่งแล้วสะท้อนน้อยที่สุด แล้วตอบคำถามด้วยตัวเองโดยระบายสีให้เต็มวงกลมคำตอบที่ถูกต้องในกระดาษคำตอบ

ตัวอย่างแบบทดสอบเพื่อการทดสอบด้านต่าง ๆ

1. สมรรถภาพสมองด้านตัวเลข หรือด้านคณิตศาสตร์

ก. ข้อสอบประเภททักษะ (Skill) ส่วนมากเป็นตัวเลขล้วน ๆ

1. $22.3 + 4.08 - 6.12 = ?$

ก. 20.01

ข. 20.09

ค. 20.10

ง. 20.26

จ. 20.17

2. $18.2 \times \frac{17.6}{4.4} = ?$

ก. 7.28

ข. 8.08

ค. 72.80

ง. 80.08

จ. 80.80

3. $24.24 - \frac{15.1}{5.04} = ?$

ก. 1.81

ข. 1.82

ค. 20.25

ง. 21.24

จ. 22.25

4. $(16.543 - 14.572 + 15.043) \times .15 = ?$

ก. 1.661

ข. 2.492

ค. 2.552

ง. 9.168

จ. 24.921

5. $(808.001 - 459.254) \times (15.32 + 12.483) = ?$

ก. 9595.7737

ข. 9596.0213

ค. 9696.2128

ง. 9696.4631

จ. 9731.0875

หมายเหตุ : ข้อสอบประเภทนี้ถ้าใช้เวลาามากมักทำได้ถูกหมด ส่วนมากให้เวลาทำน้อย

ข. ข้อสอบประเภทคิดรวบยอด เป็นคำถามประเภทความเข้าใจ ไม่ค่อยมุ่งในการคำนวณตัวเลข เช่น

1. รถไฟสองขบวนวิ่งไปทางเดียวกันจะผ่านพ้นกันช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับอะไรมากที่สุด
 - ก. ความยาวของทั้งสองขบวน
 - ข. อัตราความเร็วของทั้งสองขบวน
 - ค. ความแตกต่างของความยาวของทั้งสองขบวน
 - ง. ความแตกต่างของอัตราความเร็วของทั้งสองขบวน
 - จ. จำนวนน้ำหนักของแต่ละโบกี้ที่แต่ละขบวนลากจูง
2. วงกลมวงหนึ่งถ้าเพิ่มรัศมีเป็นสองเท่า พื้นที่ของวงกลมนั้นจะเพิ่มอีกกี่เท่า
 - ก. 1 เท่า ข. 2 เท่า ค. 3 เท่า ง. 4 เท่า จ. 5 เท่า
3. การแยกแฟคเตอร์แบบเพิ่มเข้าลบออกเปรียบได้กับการกระทำใด
 - ก. เอาส่วนเสียไปแทนส่วนดี ข. เอาส่วนเกินไปปะส่วนขาด
 - ค. เอาส่วนที่สูงไปเติมส่วนที่ต่ำ ง. เอาส่วนที่กำไรไปชดใช้ส่วนที่ขาดทุน
 - จ. เอาส่วนที่ไม่จำเป็นไปปะส่วนที่จำเป็น
4. สี่เหลี่ยมอะไรที่มีโอกาสสร้างได้มากที่สุด โดยมีข้อแม้ว่าต้องเป็นสี่เหลี่ยมที่บรรจุอยู่วงกลม และมีเส้นผ่าศูนย์กลางเส้นหนึ่งเป็นเส้นทแยงมุม
 - ก. จัตุรัส ข. ผืนผ้า ค. คางหมู ง. ด้านขนาน จ. ด้านไม่เท่า

ค. ข้อสอบประเภทโจทย์ปัญหา เป็นโจทย์ปัญหาง่ายๆ

1. จังหวะการแกว่งของลูกตุ้มนาฬิกาจะลดลงเรื่อยๆ ครึ่งละ 1 องศา ถ้าลูกตุ้มแกว่งได้ห่างจากแนวตั้งในตอนแรก 7 องศา แล้วช่วงแกว่งครั้งที่ 3 จะทำมุมห่างกันกี่องศา

ก. 5 องศา ข. 7 องศา ค. 9 องศา ง. 11 องศา จ. 13 องศา

2. ถังน้ำใบหนึ่งมีท่อน้ำเข้า 2 ท่อ โดยน้ำไหลเข้านาที่ละ 2 และ 3 ลิตรตามลำดับ ที่ก้นถังมีท่อน้ำไหลออกอยู่หนึ่งท่อ ถ้าเปิดทั้ง 3 ท่อพร้อมกันขณะที่น้ำเต็มถึง 80 ลิตร น้ำจะหมดถึงในเวลา 16 นาที ให้น้ำว่าท่อที่ 3 น้ำจะไหลออกนาที่ละกี่ลิตร

ก. 2 ลิตร ข. 3 ลิตร ค. 5 ลิตร ง. 10 ลิตร จ. 16 ลิตร

3. น้ำหนักของ ก, ข, และ ค. เป็นอัตราส่วน 4 : 3 : 2 ถ้าน้ำหนักของ ข+ค เป็น 45 แล้วน้ำหนักของ ก และ ค จะต่างกันเท่าไร

ก. 9 ข. 18 ค. 36 ง. 45 จ. 48

ง. ข้อสอบประเภทเรียงลำดับ เป็นการให้หาคำตอบที่อยู่ถัดไป โดยพิจารณาที่กำหนดมาให้ ข้อสอบประเภทนี้เป็น Number reasoning บางทีจึงถือว่าจัดอยู่ในประเภทเหตุผลก็ได้

1. 5 7 11 13.....

ก. 14

ข. 15

ค. 17

ง. 19

จ. 21

2. 1 1 2 6.....

ก. 10

ข. 12

ค. 16

ง. 24

จ. 36

3. 81 49 25 9.....

ก. 0

ข. 1

ค. 3

ง. 5

จ. 9

4. 1 4 5 9 14.....

ก. 19

ข. 21

ค. 23

ง. 25

จ. 34

5. 1 2 2 4 3 6 4.....

ก. 6

ข. 8

ค. 10

ง. 12

จ. 13

สมรรถภาพสมองด้านภาษา (ไทย)

ก. ข้อสอบประเภทให้หาคำ ตรงข้าม ตัวอย่าง

คำชี้แจง ให้หาคำที่ ตรงข้ามมากที่สุด กับ คำที่พิมพ์ตัวดำ

1. คลายปมออกด้วย

ก. ดึง ข. รัด ค. อัด ง. บีบ จ. ขมวด

2. เขาชอบการโอ้อวด

ก. สุขุม ข. สุภาพ ค. ถ่อมตน ง. อ่อนโยน จ. เครื่องขรีม

3. พระสงฆ์เดินอย่างสำรวม

ก. ตั้งใจ ข. รีบร้อน ค. รวดเร็ว ง. ชมีขมัน จ. ลูกลี้ลูกลน

4. เขาถูกฆ่าอย่างทารุณ

ก. ค้ำจุน ข. เมตตา ค. เผื่อแผ่ ง. ช่วยเหลือ จ. โอบอ้อมอารี

5. ซาติที่มีพลเมืองมากมักขาดแคลน

ก. อุดม ข. สมบูรณ์ ค. เหลือใช้ ง. ครบครัน จ. พร้อมเพรียง

ข. ข้อสอบประเภทให้ความหมายใกล้เคียงที่สุด ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง ให้หาคำที่ ความหมายใกล้เคียงมากที่สุด กับ คำที่พิมพ์ตัวดำ

1. น้ำลดตอผุด

ก. โรค

ข. วาสนา

ค. ความชั่ว

ง. อุปสรรค

จ. ความยากจน

2. ท้องถิ่นกันดาร

ก. ชรุชระ

ข. ยุ่งเหยิง

ค. อดอยาก

ง. แห้งแล้ง

จ. โล่งเตียน

3. เป็นคนควรรักษาสัญญา

ก. ยึดถือ

ข. ผูกพัน

ค. ยินยอม

ง. เอาใจใส่

จ. ไม่บิดพลิ้ว

4. ฤดูนี้จะมีน้ำหลาก

ก. ตก

ข. ล้น

ค. ไหล

ง.ท่วม

จ. เอื่อย

5. โปรดระบุให้ชัดเจน

ก. ชี้แจง

ข. แก้อไข

ค. ชัดเกลา

ง. เพิ่มเติม

จ. ดัดแปลง

ค. ข้อสอบประเภทหาคำที่เกี่ยวข้อง ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง ให้หาคำที่ เกี่ยวข้องมากที่สุด กับ คำที่กำหนดให้

1. ทอด

ก. ข้าว

ข. แกง

ค. ปลา

ง. ผลไม้

จ. น้ำตาล

2. ไฟ

ก. ดับ

ข. ฟืน

ค. ร้อน

ง. สว่าง

จ. น้ำ

3. จม

ก. ทีบ

ข. ทนา

ค. ทนั้ก

ง. แน่น

จ. ใหญ่

4. โศก

ก. พืช

ข. นิยาย

ค. น้ำตาล

ง. สงสาร

จ. อารมณ์

5. ลอย

ก. ยุ้ย

ข. เบา

ค. บาง

ง. ปลิว

จ. โปร่ง

แบบทดสอบความสามารถทางเหตุผล

- | | | | | | | |
|--------------|--------|-----------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| 1. แมว | สุนัข | ไก่ | ก. สัตว์เลี้ยง | ข. ฝ้าบ้าน | ค. เชื้อง | ง. มีหัวไป |
| 2. น้ำส้ม | น้ำปลา | มะนาว | ก. รส | ข. อาหาร | ค. เครื่องปรุง | ง. สะอาด |
| 3. สูง | ต่ำ | อ้วน | ก. วัย | ข. เพศ | ค. รูปร่าง | ง. กรรมพันธุ์ |
| 4. หนังสือ | ตำรา | เอกสาร | ก. ห้องสมุด | ข. อ่าน | ค. ความรู้ | ง. ความคิด |
| 5. เปาะ | ที่นอน | หมอน | ก. ขนาด | ข. ความนุ่ม | ค. น้ำหนัก | ง. ความหนา |
| 6. ฉลาด | โง่ | ปฏิกิริยา | ก. ความจำ | ข. กรรมพันธุ์ | ค. ความรู้ | ง. สติปัญญา |
| 7. ร้อน | หนาว | อุ่น | ก. อุณหภูมิ | ข. อากาศ | ค. ความชื้น | ง. เวลา |
| 8. หั่น | ตัด | ฆ่า | ก. แหยม | ข. คม | ค. แยก | ง. แรง |
| 9. วัด | บ้าน | วัง | ก. ที่อยู่ | ข. ขนาด | ค. ประโยชน์ | ง. ราคา |
| 10. นักเรียน | นิสิต | นักศึกษา | ก. หน้าที่ | ข. อายุ | ค. ฐานะ | ง. ความรู้ |

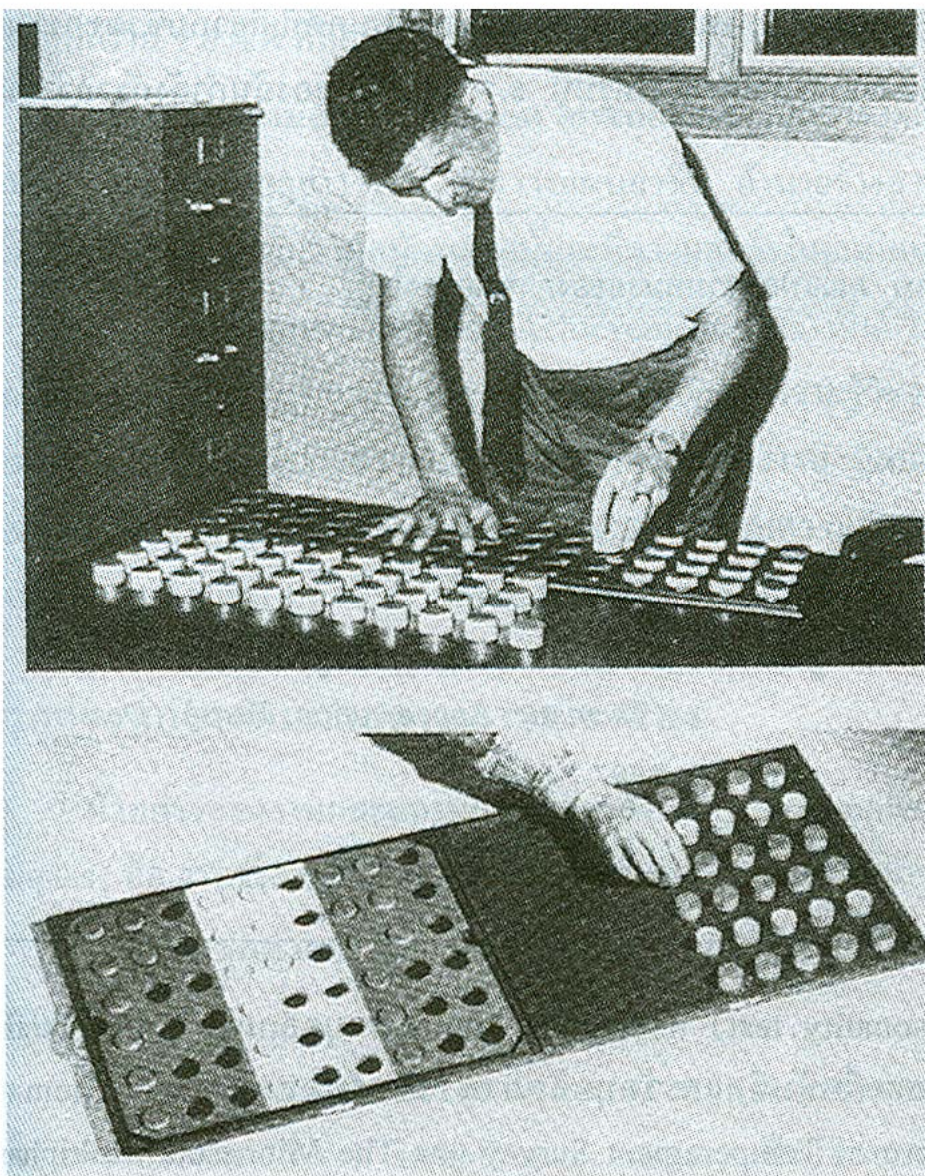
แบบทดสอบอุปมาอุปไมย

- | | | | |
|----------------------|---------|------------------------|---------------------|
| 1. ฟ้าแลบ : ฟ้าร้อง | ⇒ ? : ? | ก. สว่าง : มืด | ข. กลม : กลิ้ง |
| | | ค. ไฟไหม้ : ลม | ง. ล้อ : รถ |
| 2. สงคราม : สันติภาพ | ⇒ ? : ? | ก. เชื้อโรค : เจ็บป่วย | ข. พระสงฆ์ : วัด |
| | | ค. ท้องฟ้า : พื้นดิน | ง. รับประทาน : อิ่ม |
| 3. ต่ำ : สูง | ⇒ ? : ? | ก. โง่ : ฉลาด | ข. อ่อน : ยืดหยุ่น |
| | | ค. ลม : เย็น | ง. เจียบ : ว้าเหว่ |
| 4. ไก่ : ชน | ⇒ ? : ? | ก. ช้อมือ : นาฬิกา | ข. กางเกง : เข็มขัด |
| | | ค. คน : เสื้อผ้า | ง. ถูเท้า : รองเท้า |
| 5. น้ำตาล : หวาน | ⇒ ? : ? | ก. เพชร : แข็ง | ข. หยาบ : เรียบ |
| | | ค. น้ำ : เย็น | ง. เสื่อ : กระโปรง |

				A	B	C	D
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							

การทดสอบความสามารถการเคลื่อนไหวและความสามารถทางร่างกาย (TEST OF MOTOR AND PHYSICAL ABILITY)

- ◎ เป็นการทดสอบความสามารถในการเคลื่อนไหวของร่างกาย
การใช้นิ้วมือ ความล่องแคล่วในการใช้มือ ความไวของแขน
และปฏิกิริยาที่สัมพันธ์กับเวลา



รูปที่ 5.6 แสดงการวัดความเร็ว และความ
แม่นยำง่าย ๆ เกี่ยวกับการวัด
ความเร็วในการเคลื่อนไหวนิ้วมือ
มือ และแขน ดังนี้ (1) ภาพบน
แสดงการทดสอบแบบ Minnesota
Rate of Manipulation Test
(2) ภาพล่าง แสดงการทดสอบ
แบบ Stromberg Dexterity Test
(Dessler. 1997 : 178)

การวัดบุคลิกภาพและความสนใจ (MEASURING PERSONALITY AND INTERESTS)

- ◎ เป็นการวัดพื้นฐานของบุคลิกภาพของผู้สมัครว่า มีความสนใจต่อตัวเอง การเก็บตัว การทดสอบแบบนี้ ช่วยทำให้องค์การจ้างคนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น



คำถาม คุณแปลความหมายของภาพนี้อย่างไร

รูปที่ 5.7 แสดงการทดสอบการรับรู้ในแนวความคิดหลัก
(Thematic Apperception Tests) (Dessler.
1997 : 169)

การทดสอบความสำเร็จ (ACHIEVEMENT TESTS)

◎เป็นการวัดพื้นฐานสิ่งที่คุณคนนั้นๆได้เรียนมาเช่น
ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ การตลาด

กระบวนการในการคัดเลือกพนักงาน



การสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือก

- ◎เป็นการสัมภาษณ์โดยหน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง
- ◎เป็นการตรวจสอบข้อมูลในใบสมัคร เพราะบางคนมีแนวโน้มในการกรอกข้อมูลใบสมัครเกินความจริง
- ◎ลักษณะการสัมภาษณ์ที่ไม่ดี
- ◎ลักษณะการสัมภาษณ์ที่ดี
- ◎การสัมภาษณ์ภาษาอังกฤษ

กระบวนการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือก

- ◎ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการสัมภาษณ์
- ◎ขั้นตอนที่ 2 การสร้างสัมพันธภาพที่ดี
- ◎ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนข้อมูล (Two – Way Communication)
- ◎ขั้นตอนที่ 4 การยุติการสัมภาษณ์
- ◎ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการสัมภาษณ์

ประเภทของการสัมภาษณ์ (TYPES OF INTERVIEW)

แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) ตามลักษณะของการจัดโครงสร้างของการสัมภาษณ์
- 2) เนื้อหาที่ใช้ในการสัมภาษณ์
- 3) การบริหารจัดการการสัมภาษณ์

1. ลักษณะของการจัดโครงสร้างการสัมภาษณ์

- ◎ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง
(Unstructured or nondirective interview)
- ◎ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
(Structured or directive interview)

การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

(UNSTRUCTURED OR NONDIRECTIVE INTERVIEW)

- ◎ ให้อิสระแก่ผู้สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์อาจตั้งคำถามให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบ และจากคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์อาจนำมาตั้งเป็นคำถามต่อเนื่องในเรื่องที่ตนสนใจ

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (STRUCTURED OR DIRECTIVE INTERVIEW)

- ◎ มีลักษณะที่แตกต่างออกไป กล่าวคือชุดของคำถามจะถูกจัดเตรียมไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์คาดหวังที่จะได้คำตอบตามเนื้อหาที่กำหนดไว้

แนวทางสำหรับผู้สัมภาษณ์

สำหรับผู้ทำการสัมภาษณ์ : คำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสัมภาษณ์เพื่อช่วยในการเลือกบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งงาน ถ้าใช้กับผู้สมัครทุกตำแหน่งจะช่วยให้ท่านได้เปรียบและทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้นกว่าการที่ท่านสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

คำแนะนำนี้เป็นคำแนะนำทั่วไป รายการทุกรายการอาจไม่ใช้กับทุกสถานการณ์ ขอให้ท่านข้ามคำถามในข้อที่ไม่ได้ใช้ และเพิ่มคำถามที่เหมาะสมในตำแหน่งเฉพาะช่องว่างสำหรับคำถามที่เพิ่มเข้ามาจะอยู่ตอนท้ายของเอกสารนี้

กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเกี่ยวกับเพศ เชื้อชาติ สีผิว สัญชาติดั้งเดิม ศาสนา ความพิการ และอายุ ผู้สัมภาษณ์ควรระมัดระวังเพื่อหลีกเลี่ยงคำถามใดๆ ที่อาจมีผลต่อกฎหมายการจ้างงาน

ความสนใจในงาน (Job interest)

ชื่อ ตำแหน่งที่สมัคร

คุณคิดว่าตำแหน่งงานที่คุณสมัครเกี่ยวกับอะไร

เหตุใดคุณจึงต้องการเข้ามาดำรงตำแหน่งงานนี้

เหตุใดคุณจึงเหมาะสมสำหรับงานนี้

คุณต้องการเงินเดือนเท่าไร

คุณรู้เรื่องอะไรเกี่ยวกับบริษัทของเราบ้าง

เหตุใดคุณจึงต้องการทำงานกับเรา

ตำแหน่งงานปัจจุบัน (Current work status)

ปัจจุบันคุณทำงานหรือไม่ ใช่ ไม่ใช่ ถ้าไม่ได้ทำ นานเท่าไรแล้วที่คุณไม่ได้ทำงาน

เหตุใดคุณจึงไม่ได้ทำงาน

ถ้าคุณทำงาน เหตุใดคุณจึงสมัครในตำแหน่งนี้

คุณพร้อมที่จะทำงานกับเราได้เมื่อใด

ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)

(เริ่มจากตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้สมัคร หรืองานครั้งสุดท้าย ขึ้นอยู่กับอายุของผู้สมัคร)

นายจ้าง (ปัจจุบัน/หรืออดีต) ที่อยู่

วันที่ทำงาน จาก ถึง

ตำแหน่งงานที่ทำปัจจุบันหรืออดีต

หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

คุณได้ทำงานลักษณะเดียวกันกับที่เคยทำ ใช่ ไม่ใช่ ถ้าไม่ใช่จงอธิบาย

คุณได้ทำงานอะไรบ้าง แต่ละงานนานเท่าไร มีหน้าที่สำคัญคืออะไร

เงินเดือนเริ่มต้นเท่าไร ปัจจุบันคุณได้เงินเดือนเท่าไร หมายเหตุ

เหตุใดคุณจึงออกจากงาน

ผู้สัมภาษณ์เขียนข้อเสนอแนะ หรือข้อสังเกต

คุณทำอะไรก่อนที่คุณจะทำงานครั้งสุดท้าย

คุณทำงานที่ไหน

สถานที่ทำงาน (ที่ตั้ง) หัวข้องาน

หน้าที่

คุณได้ทำงานลักษณะเดียวกันตลอดเวลาที่ทำงานกับบริษัทหรือไม่ ใช่ ไม่ใช่ ถ้าไม่ใช่กรุณาบรรยายงาน
ที่คุณทำว่าทำเมื่อใดและหน้าที่แต่ละหน้าที่

เงินเดือนเริ่มต้นเท่าใด เงินเดือนครั้งสุดท้ายเท่าใด

จงบอกชื่อหัวหน้าคนสุดท้ายของคุณ

เราติดต่อกับบริษัทนั้นได้หรือไม่ ได้ ไม่ได้

อะไรในงานนั้นที่คุณชอบมากที่สุด

อะไรในงานนั้นที่คุณชอบน้อยที่สุด

เหตุใดคุณจึงออกจากงานนั้น

คุณยังต้องการทำงานที่นั่นอีกหรือไม่

ผู้สัมภาษณ์ : (ให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกต)

คุณทำอะไรก่อนหน้าที่จะทำงานนี้

งานอื่นหรือประสบการณ์อะไรที่คุณมี บรรยายอย่างสั้นๆ และอธิบายหน้าที่ทั่วไปของแต่ละงาน

.....

คุณมีงานทำตลอดเวลาในช่วง 5 ปีหรือไม่ ใช่ ไม่ใช่ อะไรคือความพยายามที่คุณทำในการหางาน

.....

ประสบการณ์หรือการฝึกอบรมอะไรที่คุณได้รับ ซึ่งจะช่วยให้คุณมีคุณภาพสำหรับงานที่สมัคร อธิบายว่าอย่างไร

.....

คุณได้ประสบการณ์และการฝึกอบรมนี้มาจากที่ไหน

ภูมิหลังด้านการศึกษา (Educational background)

คุณได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรมอะไรซึ่งจะช่วยในงานที่คุณสมัคร

จงบรรยายถึงการศึกษาแบบเป็นทางการของคุณ

กิจกรรมนอกเหนือจากงาน (Off-job activities)

คุณทำอะไรนอกเวลางาน งานนอกเวลา เล่นกีฬา ดูกีฬา เข้าสโมสร อื่นๆ

กรุณาอธิบาย

ผู้สัมภาษณ์ถามคำถามเฉพาะ (Interviewer's specific questions)

ผู้สัมภาษณ์ : เพิ่มคำถามอื่นๆ ที่เฉพาะงานซึ่งท่านกำลังสัมภาษณ์ ทั้งช่องว่างสำหรับคำตอบสั้นๆ (จงระมัดระวัง
หลีกเลี่ยงคำถามที่อาจมองว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ)

.....

.....

รูปที่ 6.4 (ต่อ) แสดงคำแนะนำที่เป็นแนวทางสำหรับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview guide)
(Dessler, 1997 : 218-220)

คำถามส่วนตัว (Personal)

คุณตั้งใจที่จะหาที่ดั่งบ้านหลังใหม่หรือไม่ ใช่ ไม่ใช่

คุณตั้งใจที่จะเดินทางหรือไม่ ใช่ ไม่ใช่

คุณต้องการเดินทางไปทำงานต่างสถานที่นานเท่าไร

คุณสามารถทำงานล่วงเวลาได้หรือไม่

คุณทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ได้หรือไม่

การประเมินตนเอง (Self-assessment)

อะไรทำให้คุณรู้สึกว่าจะได้คะแนนดี

อะไรทำให้คุณรู้สึกว่ามีจุดอ่อน

ผู้สัมภาษณ์ : เปรียบเทียบคำตอบของผู้สมัครกับข้อมูลที่กรอกในใบสมัครแล้วพิจารณาความแตกต่างให้ชัดเจน.....

ก่อนที่ผู้สมัครจะจากไป ผู้สัมภาษณ์ควรแนะนำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การและงานที่กำลังเปิดรับ ผู้สมัครควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ชั่วโมงทำงาน ค่าแรง หรือเงินเดือน และปัจจัยอื่นๆ ในงาน ซึ่งอาจมีผลต่อความสนใจของผู้สมัคร

ความประทับใจของผู้สัมภาษณ์ (Interviewer's impressions)

ให้คะแนนลักษณะจาก 1-4 โดย 4 คือคะแนนสูงสุด และ 1 คือคะแนนต่ำสุด

ลักษณะส่วนตัว

ลักษณะที่ปรากฏให้เห็น
การทรงตัว กิริยาอาการ
การพูด
ความร่วมมือกับผู้สัมภาษณ์

งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะ

ประสบการณ์สำหรับงานนี้
ความรู้ในงาน
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
ความมีประสิทธิผล

1	2	3	4	หมายเหตุ

การให้คะแนนสำหรับงานในลักษณะรวม ๆ ทั้งหมด

..... ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีที่สุด

หมายเหตุ : ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ผู้สัมภาษณ์ วันที่

2) เนื้อหาที่ใช้ในการสัมภาษณ์

(INTERVIEW CONTENT: TYPES OF QUESTIONS)

- ◎ การสัมภาษณ์โดยสร้างสถานการณ์จำลอง (Situational interview)
เป็นการสัมภาษณ์ผู้สมัครว่าจะประพฤติหรือปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์แวดล้อมที่เผชิญ เป็นการจำลองสถานการณ์ขึ้นในปัจจุบันหรืออนาคต
- ◎ การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral interview)
เป็นชุดของคำถามที่เกี่ยวข้องกับงานที่เน้นว่าผู้เข้ารับการสัมภาษณ์จะมีปฏิกิริยาตอบสนองอย่างไรกับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในอดีต การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมสามารถสร้างความตึงเครียดได้ค่อนข้างมาก
- ◎ การสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related interview)
เป็นชุดของคำถามที่เกี่ยวข้องกับงานที่เน้นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานในอดีต
- ◎ การสัมภาษณ์ที่สร้างความกดดัน (Stress interview)
เป็นการสัมภาษณ์ที่เน้นสถานการณ์ในด้านความเครียดและความกดดันต่างๆ

3) การบริหารจัดการการสัมภาษณ์ (ADMINISTERING THE INTERVIEW)

- ◎ การสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal interview)

- เป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว

- ◎ การสัมภาษณ์ในรูปกรรมาการร่วม (Panel interview)

- กลุ่มผู้สัมภาษณ์สอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละราย



- ◎ การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Mass interview)

- คณะกรรมการสัมภาษณ์ทำการสัมภาษณ์ผู้สมัครหลายคนพร้อมๆกัน

- ◎ การสัมภาษณ์ทางคอมพิวเตอร์ (Computerized interview)

- ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบัน การสัมภาษณ์อาจดำเนินการผ่านคอมพิวเตอร์โดยสื่อสารทางเสียง ภาพ และการโต้ตอบผ่านข้อเขียน

ปิดการสัมภาษณ์

CLOSE THE INTERVIEW

- ❑ ให้กรรมการทบทวนที่ได้จดบันทึกไว้
- ❑ ให้ถามเพิ่มเติมถ้ายังได้ไม่ครบ
- ❑ บอกกับผู้เข้ารับการคัดเลือกถึงขั้นตอนถัดไปของการคัดเลือก
- ❑ กล่าวขอบคุณผู้เข้ารับการคัดเลือกที่ได้เสียสละเวลามา
- ❑ ห้าม บอกถึงผลการสัมภาษณ์ที่คาดว่าจะได้หรือไม่ได้ให้ทางผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ยินเป็นอันขาด

บริษัท โลกธุรกิจ จำกัด
แบบประเมินผลการสัมภาษณ์

ชื่อผู้สมัครงาน นาย/นาง/นางสาว อายุ

คุณวุฒิ ตำแหน่งที่สมัคร

ฝ่าย/แผนก เงินเดือนที่ต้องการ

เกณฑ์การพิจารณา	ดีมาก		ดี		พอใช้				ไม่ดี		หมายเหตุ
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
1. บุคลิกลักษณะ กิริยาท่าทางการพูด น้ำเสียง											
2. การแต่งกาย สุภาพเรียบร้อย สะอาดเหมาะสม											
3. การวางตัว ใช้วาจาเหมาะสม ความเชื่อมั่นในตนเอง											
4. ความเป็นผู้นำ ความมั่นคงทางอารมณ์											
5. ความฉลาด ไหวพริบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์											
6. การใช้ดุลยพินิจในการตอบคำถาม											
7. ความเหมาะสมของประสบการณ์											
8. ความเหมาะสมของการศึกษา											
9. การวางแผนเป้าหมายชีวิต ความทะเยอทะยาน											
10. กิจกรรมทางสังคม ความสามารถด้านอื่นๆ											
รวมคะแนน											รวมทั้งสิ้น.

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

สรุปผลการสัมภาษณ์ ควรรับ สারণ อันดับที่ ปฏิเสธ

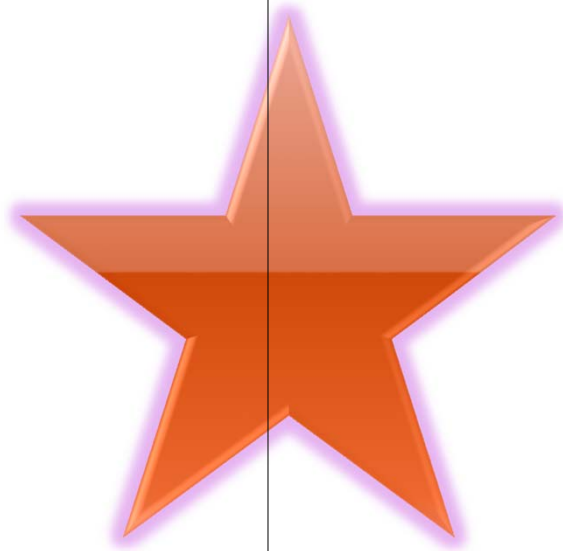
ชื่อผู้สัมภาษณ์..... วันที่

รูปที่ 6.5 แสดงตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินผลการสัมภาษณ์

กระบวนการในการคัดเลือกพนักงาน



การใช้หลักของ สตาร์ เฟรมเวิร์ค USING STAR FRAMEWORK



- **Situation/ Task**
เป็นการถามถึงบทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่
- **Action**
ถามว่าทำอะไรบ้าง? ทำอย่างไร?
ทำไมถึงต้องเลือกทำแบบนั้น?
- **Results**
แล้วสิ่งที่ได้จากการทำแบบนั้นคือ
อะไร

SELECTION PITFALLS

หลุมพรางของการคัดเลือกคน

Selecting a candidate because ...

ที่เราเลือกคนนี้ เพราะว่า.....

- ◎ ไม่มีใครให้เลือกแล้ว
- ◎ ปลอดภัยและเสี่ยงน้อยที่สุด
- ◎ เพราะเขามี Style เหมือนผม-“เขาจึงถูกเลือก”
- ◎ มีมุมมองทางสังคมในเชิงบวก

งานเดี่ยว

◎ ให้นิสิตเขียน ใบประวัติส่วนตัว (Resume) ส่งสัปดาห์หลังสอบ

◎ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ข้อมูลส่วนตัว
- เป้าหมายในการทำงาน
- ลักษณะงานที่สนใจ
- การศึกษา
- กิจกรรม , ประสบการณ์การทำงานพิเศษ
- ประสบการณ์การทำงาน
- จุดแข็ง
- ทักษะ
- ความสนใจและงานอดิเรก
- บุคคลรับรอง
- ข้อมูลเพิ่มเติม

งานที่มอบหมาย

- ◎ Competency Based Management (CBM) ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอำนาจต่อการเข้าไปจัดการในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ขอให้นิสิตค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ดังนี้
- ◎ จงอธิบายความหมายของ CBM ?
- ◎ CBM เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องใดบ้าง?
- ◎ Competency Based Interview (CBI) คืออะไร มีขั้นตอนอย่างไร ?

จำนวนข้อที่ออกสอบ

● บทที่ 1	13 ข้อ
● บทที่ 2	9 ข้อ
● บทที่ 3	11 ข้อ
● บทที่ 4	7 ข้อ
● บทที่ 5	11 ข้อ
● บทที่ 6	9 ข้อ

