

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน สำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพัฒนาและทดลอง โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน นำมาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูล

จากนั้นผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ฝ่ายบุคคล 10 คน และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหัวหน้าช่างเทคนิค วิศวกร หรือผู้ควบคุมการทำงานของช่างเทคนิค 17 คน) ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แนวคำถามในการสัมภาษณ์ 2) สมุดจดบันทึกการสัมภาษณ์ 3) เครื่องบันทึกเสียง

ต่อจากนั้นนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ร่วมกับกรอบแนวคิดเบื้องต้น ผลปรากฏเป็นโครงสร้างคุณสมบัติของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม มีดังนี้

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป ประกอบด้วย

1) ด้านร่างกาย 2) ด้านความรู้ 3) ด้านสติปัญญาหรือเชาวน์ปัญญา 4) ด้านความถนัด 5) ด้านความสนใจ 6) ด้านนิสัยใจคอ 7) ด้านสิ่งแวดล้อม (7.1 สิ่งแวดล้อมทางครอบครัว และ 7.2 สิ่งแวดล้อมทางด้านการทำงาน)

2. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะ หรือ คุณลักษณะของช่างเทคนิค ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ คือ 1). ความรับผิดชอบ 2). มนุษยสัมพันธ์ 3). ความอดทน 4). แรงจูงใจในการทำงาน 5). ความซื่อสัตย์ 6). ความคิดสร้างสรรค์ 7). บุคลิกภาพ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ขึ้นจากกรอบแนวคิดดังกล่าว ดังนี้

1. แบบบันทึกประวัติส่วนตัว สร้างขึ้นเพื่อใช้ตรวจสอบหลักเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไป แบบฟอร์มดังกล่าวเป็นข้อความเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของผู้สมัคร โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 7 กลุ่มข้อมูล คือ ประวัติส่วนตัว ครอบครัว การศึกษา การฝึกอบรมระหว่างที่ศึกษาอยู่ ความสามารถทาง

ภาษา/คอมพิวเตอร์/การพิมพ์ ข้อมูลอื่น ๆ และบุคคลอ้างอิง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการสัมภาษณ์ ข้อมูลดังกล่าวนี้ดึงมาจากใบสมัครของผู้สมัครเฉพาะผู้ที่ตอบผ่านการคัดเลือกข้อเขียนเท่านั้น บางกรณีใบสมัครไม่มีข้อมูลดังกล่าวก็อาจให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กรอกข้อมูลให้ครบถ้วนก่อนเข้าสัมภาษณ์

2. แบบสัมภาษณ์ สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกช่างเทคนิค ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะ ซึ่งวัดคุณลักษณะของช่าง 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน แรงจูงใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์ โดยแบบสัมภาษณ์คัดเลือกได้กำหนดข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ ตามโครงสร้างเนื้อหาและสัดส่วนร้อยละของน้ำหนักความสำคัญแต่ละคุณลักษณะต่อคุณลักษณะรวม และการให้คะแนนเป็นแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ

3. แบบสังเกต สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกช่างเทคนิคหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะ แบบสังเกตและวิเคราะห์เป็นรายการประเมินคุณลักษณะบุคลิกภาพ ตามโครงสร้างเนื้อหา โครงสร้างและสัดส่วนร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะทางกายภาพ และพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการแสดงออกทางวาจา ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัว การใช้เหตุผลและการตัดสินใจ รวม 10 ข้อ ซึ่งการให้คะแนนเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

4. คู่มือแบบสัมภาษณ์ เป็นส่วนของการอธิบายการใช้/ การให้คะแนน และข้อแนะนำต่าง ๆ ของแบบบันทึกประวัติส่วนตัว แบบสัมภาษณ์คัดเลือก และแบบสังเกตและวิเคราะห์

การพัฒนาเครื่องมือ “แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน สำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม” มีการสร้างและเปลี่ยนแปลงแบบสัมภาษณ์ 2 ครั้ง คือ

แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นครั้งแรก เมื่อทดลองใช้แบบสัมภาษณ์ชุดดังกล่าวมีจำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ พบว่า ใช้เวลาสัมภาษณ์ นานเกินไป (ใช้เวลารวม 161 นาที) และใช้บุคลากรที่สัมภาษณ์ถึง 6 คน ในการสัมภาษณ์ 2 รอบ ๆ ละ 3 คนพร้อม ๆ กัน ซึ่งไม่เหมาะสมกับการใช้งานจริง

แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นครั้งที่ 2 ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบของแบบสัมภาษณ์ให้ใช้งานได้ง่ายขึ้น ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ แบบสังเกตคงรายการประเมินแบบเดิมไว้ทั้ง 10 ข้อ แต่มีการปรับเปลี่ยนตารางให้กระชับขึ้น และแบบบันทึกประวัติส่วนตัวคงเดิมทุกประการ การใช้เวลาสัมภาษณ์น้อยลงเหลือเพียง 15 - 20 นาที

2. ขั้นตอนทดสอบเครื่องมือในขั้นพัฒนา

ผู้วิจัยได้ทดสอบแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นครั้งที่ 2 นี้ กับกลุ่มตัวอย่างที่เข้ามาสมัครงานในตำแหน่งช่างเทคนิคอุตสาหกรรม กับบริษัท ไทยมอลต้า เซอร์วิสเซอ จำกัด จำนวน 15 คน มีกรรมการผู้สัมภาษณ์ จำนวน 3 คน ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ก. ความตรง (Validity)

ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้จากดัชนีความสอดคล้อง หรือ (IOC) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนี้ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในสายงานช่างเป็นอย่างดี (โดยเป็นหัวหน้าผู้ควบคุมการทำงานของช่างเทคนิค วิศวกร หรือเป็นผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน) และเป็นผู้ที่มีความรู้ และ/หรือประสบการณ์สัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกช่างเทคนิคเข้าทำงาน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเนื้อหาของข้อคำถามและการให้คะแนน พบว่า แบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.64 - 1.00

ความตรงตามสภาพ (concurrent validity) ได้จากค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (ตามสูตรของ Kendall) ความสอดคล้องของการให้คะแนนสัมภาษณ์ระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์ ในสถานการณ์สัมภาษณ์ของบริษัทที่ทดลองใช้เครื่องมือ (ในขั้นพัฒนาแบบสัมภาษณ์) พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.78

ข. ความเที่ยง (Reliability)

1). ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของการสัมภาษณ์ของ Holsti

การตรวจสอบความเที่ยง จากความสอดคล้องของการให้คะแนนสัมภาษณ์ระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์ ครั้งละ 2 คน จากบริษัทที่ทดลองใช้เครื่องมือในขั้นพัฒนาแบบสัมภาษณ์ พบว่าแบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) มีค่าเท่ากับ 0.89 และแบบสังเกต (ตอนที่ 2) มีค่าเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

2). ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากคะแนนแบบสัมภาษณ์(ตอนที่1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2) จากบริษัทที่ทดลองใช้เครื่องมือในขั้นพัฒนาแบบสัมภาษณ์ พบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และ 0.71 ตามลำดับ

ค. การใช้เวลาในการสัมภาษณ์

ค่าเฉลี่ยของการใช้เวลา คือ 19.36 นาที มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 4.84

3. การนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้จริง

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ตรวจสอบคุณภาพแล้วซึ่งประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบสังเกต และแบบบันทึกประวัติส่วนตัว ไปเก็บข้อมูลจริงกับผู้สมัครงานตำแหน่งช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3 แห่ง คือ กลุ่มบริษัทมินิแบ จำกัด (NMB) บริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด (FTC) และบริษัทนิเคค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (NIDEC) จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 21 คน 6 คน และ 9 คน ตามลำดับ

ผลของการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

ก. ความตรง

ความตรงตามสภาพ (concurrent validity)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ (Spearman rank-order coefficient) ได้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการให้คะแนนสัมภาษณ์ระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูล จากบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มบริษัทมินิแบ จำกัด บริษัทฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทนิเคค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ เท่ากับ 0.96 , 0.83 และ 0.72 ตามลำดับ

2. การสัมภาษณ์ผู้ใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคะแนนที่เป็นเกณฑ์จากแบบสัมภาษณ์สอดคล้องกับคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นกรรมการสัมภาษณ์ต้องการให้หรือประเมินตัวผู้ถูกสัมภาษณ์นั้นตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยผู้ใช้แบบสัมภาษณ์บอกว่าแบบสัมภาษณ์ช่วยให้การประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ถูกต้อง ยุติธรรมและใช้ง่าย ได้ข้อมูลที่ตรงกับศักยภาพ/ความสามารถที่เป็นจริง และมีความครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการถาม

ข. ความเที่ยง

ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

เป็นการตรวจสอบความเที่ยง จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าสมัครงานกับกลุ่มบริษัทมินิแบ บริษัทฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทนิเคค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) มีค่า 0.99, 0.97 และ 0.99 ตามลำดับ และแบบสังเกต (ตอนที่ 2) มีค่า 0.99, 0.99 และ 0.98 ตามลำดับ

ค. การใช้เวลาในการสัมภาษณ์

เวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการสัมภาษณ์ของผู้ถูกสัมภาษณ์รวม คือ 18.08 นาที มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.80

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการพัฒนาและทดลอง โดยเริ่มจากการศึกษามโนทัศน์เบื้องต้น จากการศึกษาเอกสารวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ การสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน คุณลักษณะของช่างเทคนิค อุตสาหกรรม ตลอดจนการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 27 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญจากฝ่ายบุคคล 10 คน และผู้เชี่ยวชาญฝ่ายวิศวกรรม และช่างเทคนิคอีก 17 คน เพื่อให้โครงสร้างเนื้อหา ข้อคำถาม เกณฑ์การให้คะแนน มีความชัดเจน และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดคุณลักษณะของช่างเทคนิค

โดยทั่วไปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ แยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการหรือสิ่งที่ทำในอนาคต (Will do) ซึ่งตรงกับหลักเกณฑ์คุณลักษณะทั่วไป และสิ่งที่ทำได้จริง (Can do) ซึ่งตรงกับหลักเกณฑ์ คุณสมบัติเฉพาะ ซึ่งน้ำหนักความสำคัญของข้อมูลที่ฝ่ายบุคคลและฝ่ายวิศวกรรมและหัวหน้างานช่าง เทคนิคต้องการนั้นไม่เท่ากัน ฝ่ายบุคคลจะเน้นน้ำหนักความสำคัญของข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่จะทำ ในอนาคต (Will do) มากกว่า เช่น คุณลักษณะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้าใน การทำงานในอนาคต หรืออื่น ๆ ขณะที่ฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิคจะให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ แสดงถึงที่สามารถทำได้จริง (Can do) มากกว่า เพื่อประเมินศักยภาพการทำงานของผู้สมัครงาน แต่ละคนได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจึงคัดเลือกและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายบุคคล และฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิคในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันเท่าที่สามารถจะได้รับความร่วมมือ กล่าวคือ อัตราส่วนระหว่างฝ่ายบุคคล : ฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิคเป็น 1 : 1.7

อุปสรรคกับการที่บริษัทต่าง ๆ มีได้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นลายลักษณ์อักษร โดยที่เอกสารการวิเคราะห์งานเป็นเสมือนเข็มทิศที่ระบุความ สามารถ/คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่ตำแหน่งงานต้องการ และผลสำเร็จของงานอันเป็นเป้าหมาย เมื่อไม่มีการวิเคราะห์งาน จึงมีผลเชื่อมโยงไปถึงการประเมินบุคคลโดยการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกเข้า ทำงาน ขาดความชัดเจน และไม่ครอบคลุมคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแทนการวิเคราะห์ความ สามารถ/คุณลักษณะส่วนตัวของช่างจากการวิเคราะห์งาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุม แง่มุมต่าง ๆ จากความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมจากการทำงานจริงโดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ผู้เชี่ยวชาญควรมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 3 ปี

สำหรับบริษัททั้ง 3 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระเบียบวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ เริ่มจากการคัดเลือกใบสมัคร การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ (โดยฝ่ายบุคคล และหัวหน้างานโดยตรง) และการทดลองงาน 6 เดือน ก่อนได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงาน

ผลจากการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญทั้งในส่วนของการให้ข้อมูลเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์และการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการคัดเลือกบริษัทกลุ่มตัวอย่าง เป็นการกำหนดความเป็นตัวแทนของข้อมูลในเรื่องความตรงและความเที่ยงภายในของแบบสัมภาษณ์ที่สามารถใช้กับสถานการณ์จริง และเป็นที่ยอมรับ เมื่อมีการนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้คัดเลือกช่างสาขาเดียวกับที่กำหนดไว้และเป็นบริษัทที่มีระบบการคัดเลือกเหมือนกับบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เป็นผลอันเนื่องมาจากกรอบแนวคิดส่วนหนึ่งถึงเคราะห์มาจากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญอีกชุดหนึ่ง เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต มีค่าระหว่าง 0.64 - 1.00 ซึ่งบุญธรรมกิจปริดาบริสุทธิ (2537) กล่าวว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องที่เข้าใกล้ 1 มีความตรงเชิงเนื้อหาสูง และพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538) เขียนว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา

การตรวจสอบความตรงตามสภาพ ได้จากค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องตามสูตรของ Kendall ในช่วงของการทดสอบเครื่องมือ และการคำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ (Spearman rank-order correlation) ในช่วงของการเก็บข้อมูลจริง ซึ่งต่างก็เป็นการหาค่าความสอดคล้องระหว่างการให้คะแนนของกรรมการผู้สัมภาษณ์ (มากกว่า 2 คนและ 2 คนตามลำดับ) เป็นคะแนนที่ได้จากการใช้เครื่องมือชนิดเดียวกัน วัดคุณลักษณะของผู้ถูกสัมภาษณ์คนเดียวกัน ถ้าค่าจากสูตรทั้งสองดังกล่าวมีความสอดคล้องระหว่างการให้คะแนนกรรมการผู้สัมภาษณ์สูง ช่อมหมายถึง เครื่องมือชนิดนั้นมีความตรงที่วัดคุณลักษณะอย่างเดียวกันได้เหมือนหรือสอดคล้องกัน ผลจากการทดสอบเครื่องมือในขั้นพัฒนาแบบสัมภาษณ์ พบว่า ค่าดังกล่าวมีค่า 0.78 ส่วนผลจากการใช้จริงกับผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับกลุ่มบริษัทมินิแบ จำกัด บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท นิเคอ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า มีค่า 0.98, 0.83 และ 0.72 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าสูง และสอดคล้องกับค่ากล่าวของ Cronbach (1960) ที่กล่าวว่า แบบทดสอบ

หรือเครื่องมือที่สามารถแสดงถึงสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบสอดคล้องกับการจัดอันดับ โดยการใช้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ แบบทดสอบหรือเครื่องมือชนิดนั้นมีความตรงตามสภาพสูง

และเมื่อกรรมการผู้สัมภาษณ์ที่ใช้แบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นต่อการ ใช้แบบสัมภาษณ์ไว้สอดคล้องกันว่า แบบสัมภาษณ์สามารถช่วยให้การประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์กระทำ ได้ง่าย และยุติธรรม ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง และมีความครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการถาม ส่วนเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ในการทดสอบเครื่องมือ ใช้เวลาเฉลี่ย 19.36 นาที และในการใช้จริง กับผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สมัครงานกับบริษัททั้ง 3 แห่ง ก็พบว่า เป็นเวลาที่เหมาะสมสอดคล้องกับเวลาที่ บริษัทต่าง ๆ เคยใช้เวลาสัมภาษณ์ คือ ประมาณ 15 - 20 นาที

จะเห็นได้ว่า ความตรงตามสภาพของแบบสัมภาษณ์ที่ประมาณค่าเป็นค่า ตัวเลข ซึ่งได้จากค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง(ในขั้นทดลองใช้เครื่องมือ) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เชิงอันดับ(ในขั้นใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง) ซึ่งมาจากการให้คะแนน การจัดอันดับ และการ ตัดสินคัดเลือกรวมของกรรมการผู้สัมภาษณ์ที่สอดคล้องตรงกัน ผลดังกล่าวได้รับการยืนยันเชิงประจักษ์ จริงจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของกรรมการผู้สัมภาษณ์ที่ใช้แบบสัมภาษณ์ว่าวัดคุณลักษณะของ ช่างได้ตรงตามความต้องการในการคัดเลือก ถือได้ว่า แบบสัมภาษณ์มีความตรงตามสภาพทั้งในแง่ เจริญประสิทธิภาพและเชิงคุณภาพที่ใช้ทั้งหมด

การตรวจสอบความเที่ยงในขั้นการพัฒนาเครื่องมือสามารถคำนวณค่า สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Holsti ได้ เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากบริษัทที่ทดลองใช้เครื่องมือจัด ให้มีกรรมการผู้สัมภาษณ์ได้ 3 คน ซึ่งสามารถคำนวณความสอดคล้องของการให้คะแนนระหว่าง กรรมการ 2 คนหรือเป็นรายคู่ (คู่ที่ 1 ระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 กับ 2 , คู่ที่ 2 คือ กรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 2 กับ 3 , คู่ที่ 3 คือ กรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 3 กับ 1) แบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2) มีค่าความเที่ยง คือ 0.89 และ 0.76

และค่าความเที่ยงที่วิเคราะห์ความแปรปรวน จากบริษัทที่ทดสอบเครื่องมือ ในขั้นพัฒนาแบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2) เท่ากับ 0.89 และ 0.71 ตามลำดับ

การคำนวณค่าความเที่ยงจากความสอดคล้องของการให้คะแนนสัมภาษณ์ ตามสูตรของ Holsti ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงในภาพรวม ซึ่งเหมาะสมกับการใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ขนาดเล็ก ส่วนความเที่ยงจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน เป็นการแยกความแปรปรวนออกเป็น ส่วนๆ คือ ความแปรปรวนรวม ความแปรปรวนที่เกิดจากตัวกรรมการสัมภาษณ์แต่ละคน และ

ความแปรปรวนที่เกิดจากผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน ความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลต่างของความเที่ยงในอุดมคติกับสัดส่วนของความแปรปรวนรวมที่หักส่วนของความแปรปรวนที่เกิดจากผู้ถูกสัมภาษณ์และกรรมการผู้สัมภาษณ์ออกแล้ว

เมื่อเปรียบเทียบความเที่ยงที่ได้จากความสอดคล้องของการให้คะแนนสัมภาษณ์ตามสูตรของ Holsti และการวิเคราะห์ความแปรปรวน จากข้อมูลเดียวกันกับบริษัทที่ทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า มีค่าใกล้เคียงกัน ดังนั้นอาจใช้ความเที่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแทนความเที่ยงที่ได้จากการคำนวณตามสูตรของ Holsti ได้

ค่าความเที่ยงที่วิเคราะห์ความแปรปรวน ที่วิเคราะห์จากบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสามแห่ง คือ กลุ่มบริษัทมินิแบ บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทนิเคออิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์สูง นั่นคือ มากกว่า 0.90 ขึ้นไป และมีค่าใกล้เคียงกันมาก คือ 0.98, 0.97 และ 0.99 ตามลำดับ และแบบสังเกต มีค่า 0.99, 0.99 และ 0.98 ตามลำดับ จึงถือได้ว่าแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับมีความเที่ยงสูงมาก

การใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสามารถวัดคุณลักษณะทั้งที่เป็นบุคลิกภาพภายในและภายนอกได้จากการซักถามพูดคุยและการสังเกตปฏิสัมพันธ์ ซึ่งจะได้ข้อมูลจากการวัดได้มากกว่าและดีกว่าการทำแบบทดสอบหรือแบบวัด ทั้งนี้เพราะการตอบแบบทดสอบที่เป็นปรนัย (หรือเป็นการให้คะแนนในระบบ 0,1) ผู้ตอบย่อมต้องเลือกตัวเลือกที่คิดว่าได้คะแนนหรือดีที่สุดมากกว่าตัวเลือกที่แสดงสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ ส่วนการตอบแบบอัตนัยโดยการเขียนนั้น พบว่า เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าการพูดและใช้เวลายาวนานกว่า ทั้งในช่วงของการสอบและการตรวจข้อสอบ นอกจากนี้การใช้ข้อสอบแบบนี้ก็ยังมีผลจากความลำเอียงจากการตรวจ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสัมภาษณ์สามารถใช้เวลาการสอบที่สั้นกว่า และใช้กับผู้สมัครจำนวนมากได้ และเป็น การตรวจสอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้สมัคร (face validity) มากกว่า แม้ว่าจะเป็นการวัดคุณลักษณะ 1 คุณลักษณะด้วยคำถามเดียวก็สามารถตรวจสอบสิ่งที่ผู้ตอบพยายามหลีกเลี่ยง บิดเบือน หรือ โกงหลอกลวงได้มากกว่าการทำแบบทดสอบหรือแบบวัด

แม้ว่างานพัฒนาแบบสัมภาษณ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานครั้งนี้จะใช้เวลาในการสร้าง พัฒนา และทดลอง ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของเศรษฐกิจการจ้างงานของประเทศอยู่ในช่วงตกต่ำ ทำให้ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการน้อยกว่าที่คาดหมายไว้ อันเกิดจากการที่ผู้เชี่ยวชาญขาดกำลังใจและแรงจูงใจในทางบวกในการให้ความร่วมมือ

และสนับสนุนการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลค่าซ้ำ และเมื่อนำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นแล้วไปทดลองใช้ก็ได้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก อย่างไรก็ตามนับว่าเป็นครั้งแรกในประเทศไทยที่มีการพัฒนาแบบสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ แบบสัมภาษณ์มีความเที่ยงและความตรง รวมทั้งบริษัทที่ทดลองใช้เกิดความพึงพอใจ ได้ผลจริง นำไปใช้ได้ง่าย สะดวก ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้ธรรม ใช้เวลาพอเหมาะไม่สั้นหรือยาวเกินไป และคุ้มค่างับเวลา แรงงาน และงบประมาณที่เสียไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อคำถาม และเกณฑ์การให้คะแนน สามารถปรับให้เข้ากับลักษณะเนื้องานที่มีความเฉพาะบางอย่างได้ การใช้มาตราประมาณค่าเพื่อการให้คะแนนนั้นสามารถปรับได้ตามความละเอียดของการแยกประเภทบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิจารณ์ของคณะกรรมการผู้สัมภาษณ์

ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน พบว่า ระบบอุปถัมภ์เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก แต่บุคคลผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานต้องผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำสุดของบริษัทที่บริษัทตั้งไว้ เช่น การสอบผ่านข้อเขียนของบริษัท การสัมภาษณ์ ฯลฯ และควรเก็บข้อมูลและทำการวิจัยเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานระหว่างบุคคลที่ได้รับคัดเลือกตามเกณฑ์ปกติกับผู้ที่มาจากระบบอุปถัมภ์มีความแตกต่างกันหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ
2. ในกระบวนการวิเคราะห์คุณลักษณะของช่างในขั้นตอนของการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ อาจใช้วิธีการระดมสมองแทนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญบุคคล
3. สถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรในสายอาชีพ หรือสายความรู้เฉพาะทาง หรือผลิตบุคลากรที่ความรู้ความสามารถตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ควรมีการศึกษาพัฒนาแบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าศึกษาต่ออย่างเป็นระบบ รวมทั้งวิธีการหาความตรงเชิงทำนาย (Predictive Validity) โดยการติดตามผล (Follow up) อย่างเป็นระบบเพื่อศึกษาความตรงเชิงทำนาย แม้จะเป็นเรื่องยากแต่ก็อยู่ในวิสัยที่ทำได้
4. สถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางด้านช่างเทคนิค ควรมีการศึกษาตัวบ่งชี้ทางบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบ (Personality Indicators) รวมทั้งควรศึกษาตัวบ่งชี้เชิงทำนายของการทำงานและประกอบอาชีพช่างเทคนิคอย่างเป็นระบบ (Technical Vocation Predictive Indicators) และใช้ข้อมูลจากการศึกษาดังกล่าวหล่อหลอมให้บุคคลที่จะมีอาชีพช่างเทคนิคให้เป็นผู้ที่มีความถึงพร้อมทั้งความสามารถในการทำงาน และมีบุคลิกภาพของช่างที่ดี