



เอกสารวิจัยส่วนบุคคล

เรื่อง

แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล
ตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

โดย

นาวาอากาศโท เทพอรุณ โคจรธนากิจ

หลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ

รุ่นที่ ๒๗ ปีการศึกษา ๒๕๖๖

โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

กองทัพอากาศ

ดอนเมือง

กรุงเทพมหานคร

หนังสือรับรอง

คณะกรรมการเอกสารวิจัยโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศได้ตรวจและรับรองว่า เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือก กำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ ของ นาวาอากาศโท เทพอรุณ โคจรธนากิจ นายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๗ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

พลอากาศตรี

(พฤทธิ์ ตี๋สุอินทร์)

ผู้บัญชาการโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

นาวาอากาศโท

(อัศวพล อาญารักษ์)

ที่ปรึกษาเอกสารวิจัยโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

นาวาอากาศตรี

(กมล เจริญสุข)

อาจารย์ผู้รับผิดชอบเอกสารวิจัยโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

บทคัดย่อ

เอกสารวิจัยเรื่อง	แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ
ชื่อนักศึกษา	นาวาอากาศโท เทพอรุณ โคจรธนากิจ
ที่ปรึกษา	นาวาอากาศโท อัครพล อาญารักษ์
อาจารย์ผู้รับผิดชอบ	นาวาอากาศตรี กมล เจริญสุข

เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” โดยมุ่งเน้นการพัฒนามิติทางอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศนั้น กองทัพอากาศต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขั้นตอนสุดท้ายของการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศ คือ การสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าสู่องค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการสัมภาษณ์ของหน่วยงานรัฐและเอกชน นำมาวิเคราะห์ร่วมกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังพลแต่ละประเภทที่กองทัพอากาศ ต้องการจะสรรหา และรูปแบบการสัมภาษณ์ของกองทัพอากาศในปัจจุบันด้วยเครื่องมือ Content Analysis ทำให้ได้แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ ซึ่งจะใช้ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นหลักและปรับเปลี่ยนรูปแบบการสัมภาษณ์ไปตามประเภทกำลังพล เพื่อที่จะประเมินบุคลิกลักษณะ ทักษะ และ ความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ตามคุณลักษณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเที่ยงตรงมากที่สุด

Abstract

Research Title	Appropriate interview guidelines for each type of the Royal Thai Air Force Personnel Recruitment and Selection
Name	Wing Commander Theparoon Kojorntanakit
Research Consultant	Wing Commander Akarapol Aryarug
Research Advisor	Squadron Leader Kamon Jalernsuk

In order to achieve the vision “One of the Best Air Forces in ASEAN” with a focus on Air Domain, Cyber Domain and Space Domain, the Royal Thai Air Force needs more personnel and specialists in these branches. Therefore, it is necessary to recruit and select personnel with knowledge, ability or specific expertise to work efficiently. The final procedure of the Royal Thai Air Force’s Recruitment and Selection of Personnel is the interview, which is an effective tool for selecting the right person to join the organization.

From the study of theories related to recruitment and interviews of government and private sectors, analyzed together with the desirable characteristics of each type of personnel that the Royal Thai Air Force wants to recruit and the current interview styles of the Royal Thai Air Force with Content Analysis tools, resulting in appropriate interview guidelines for each type of the Royal Thai Air Force Personnel Recruitment and Selection. In order to effectively and accurately assess personnel’s personality, attitude and other characteristics, mainly the Structured Selection Interview is used and the interview styles are changed according to the personnel type.

คำนำ

การสรรหากำลังพลเป็นกระบวนการหนึ่งในวงรอบการบริหารกำลังพลของกองทัพอากาศ และเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญในการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะ เข้ามาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี อันจะนำไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” ได้ โดยในการสรรหากำลังพลนั้นประกอบด้วย หลายขั้นตอนเริ่มจากการสอบวิชาการ การสอบปฏิบัติ การทดสอบสมรรถภาพทางกาย และการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในกองทัพอากาศ

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในกองการสรรหากำลังพล สำนักนโยบายและบริหารกำลังพล กรมกำลังพลทหาร มีความคาดหวังว่างานวิจัยฉบับนี้ จะช่วยพัฒนาแนวทางการสัมภาษณ์สำหรับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อให้กองทัพอากาศได้กำลังพลที่มีคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติงานต่อไป

นาวาอากาศโท

(เทพอรุณ โคจรธนากิจ)

นายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๗

กรกฎาคม ๒๕๖๖

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเป็นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสัมภาษณ์สำหรับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศ ซึ่งจะทำให้กองทัพอากาศได้กำลังพลที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานนั้น สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นาวาอากาศโท อัครพล อาญารักษ์ ฝ่ายเสนาธิการกองการสรรหากำลังพล สำนักนโยบายและบริหารกำลังพล กรมกำลังพลทหาร ที่ปรึกษาเอกสารวิจัยที่ให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำเอกสารวิจัยนี้ นาวาอากาศตรี กมล เจริญสุข อาจารย์ผู้รับผิดชอบเอกสารวิจัย ที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการทำเอกสารวิจัยฉบับนี้ ตลอดจนเพื่อนนายทหารนักเรียนหลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๗ ที่แนะนำและเป็นกำลังใจทำให้เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงมาได้ สุดท้ายที่ขาดไม่ได้คือครอบครัวของข้าพเจ้าที่คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
หนังสือรับรอง	ก
บทคัดย่อ	ข
Abstract	ค
คำนำ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย	๑
๒. วัตถุประสงค์การวิจัย	๓
๓. คำถามการวิจัย	๓
๔. ขอบเขตของการวิจัย	๓
๕. วิธีการวิจัย	๓
๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๗. คำนิยามศัพท์เฉพาะ	๔
๘. กรอบแนวคิดการวิจัย	๔
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรม	๕
๑. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล	๕
๒. การสัมภาษณ์	๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๔
๑. ขั้นตอนการวิจัย	๑๔
๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๔
๓. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๖
๑. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังพลแต่ละประเภท	๑๖
๒. ลักษณะเด่นและข้อจำกัดของการสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบ	๑๘
๓. แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล ตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ	๑๘
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๒๖
๑. สรุปผลการวิจัย	๒๖
๒. อภิปรายผล	๒๖
๓. ข้อเสนอแนะ	๒๗
บรรณานุกรม	๒๘
ประวัติย่อผู้วิจัย	๓๐

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๔ - ๑ ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบ	๑๙
ตารางที่ ๔ - ๒ แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล ตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ	๒๑

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ - ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย	๔
ภาพที่ ๒ - ๑ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล	๖
ภาพที่ ๒ - ๒ ความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์งานกับการคัดเลือกและการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

ตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the Best Air Forces in ASEAN) โดยการพัฒนามุ่งเน้นใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติทางอากาศ (Air Domain), มิติไซเบอร์ (Cyber Domain) และมิติอวกาศ (Space Domain) ตามแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของกองทัพอากาศ ซึ่งพลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศนั้น จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับธรรมชาติ คุณลักษณะ และข้อจำกัดของกำลังทางอากาศ รวมทั้งทรัพยากรที่มีในครอบครอง และเทคโนโลยี ทั้งนี้ พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ กำลังพลเป็นแกนนำ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งในการพัฒนาความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังทางอากาศและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร และโทรคมนาคม เทคโนโลยีไซเบอร์ และเทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ส่งผลให้การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติภารกิจเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศในทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมและสามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นต่อไปในอนาคต (คณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ, ๒๕๖๓: ๓๑) เป็นผลทำให้การสรรหาและพัฒนา กำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ โดยการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์กองทัพอากาศอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ กำลังพลแต่ละคนต้องมีความรู้ (Knowledge), ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Skill), ความสามารถ (Ability) รวมถึงคุณลักษณะด้านอื่น ๆ (Other characteristics) ที่แสดงออกถึงศักยภาพในการบูรณาการแนวความคิดการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีแบบเดิมและแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายใต้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (RTAF Core Value) และมีคุณสมบัติตามหลักสมรรถนะของกำลังพล

กองทัพอากาศ (RTAF Competency) ซึ่งส่งผลให้หน่วยมีความพร้อมที่จะตอบสนองยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศได้อย่างยั่งยืน

จากประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เรื่อง เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ และรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ในกลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Human and Behavior) กรมกำลังพลทหารอากาศจึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาที่ ๒.๖.๓ คือ การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล (Recruitment and Selection) ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ให้สามารถสรรหากำลังพลจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพ คุณสมบัตินั้น ทักษะ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามความต้องการและทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ อีกทั้งผู้บัญชาการทหารอากาศยังได้ให้นโยบายด้านกำลังพล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ คือ คนคุณภาพ (Quality People) ซึ่งจะต้องดำเนินการสรรหาและพัฒนากำลังพลให้มีทักษะการทำงานได้หลากหลาย (Multi-Skill) นำไปสู่การเป็นสหวิชาชีพ (Multidisciplinary) ทำให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งส่วนกำลังรบ และสนับสนุนการรบ เพื่อรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ ตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น อากาศยานไร้คนขับ การสื่อสารและโทรคมนาคม และเทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ดังนั้น การสรรหาและคัดเลือกกำลังพลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในกองทัพอากาศจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

แต่ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงขึ้น และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ล้วนส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ความมั่นคงภายในประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม รวมถึงกองทัพอากาศในฐานะของกลไกด้านความมั่นคงของรัฐ นอกจากนี้ยังได้มีการแข่งขันในการสรรหากำลังพลที่มีศักยภาพสูง ประกอบกับความสนใจในอาชีพรับราชการทหารของคนในยุคปัจจุบันนั้นน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้จำนวนยอดผู้สมัครบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพอากาศมีจำนวนน้อยลงด้วย อนึ่ง การสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการสรรหาและคัดเลือกมาจากบุคคลพลเรือน เพื่อมาเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการต่ำกว่าสัญญาบัตร โดยใช้การสอบคัดเลือกที่แยกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา มีกระบวนการเริ่มตั้งแต่ประกาศรับสมัคร สอบวิชาการ สอบปฏิบัติ ตรวจร่างกายทางการแพทย์ สอบพลศึกษา และสอบสัมภาษณ์ เมื่อผ่านทุกกระบวนการแล้วจึงจะบรรจุเข้ารับราชการต่อไป ซึ่งการสัมภาษณ์ถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและเป็นกระบวนการสุดท้ายในการคัดเลือกว่า บุคคลมีความรู้ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญเป็นไปตามสมรรถนะที่กองทัพอากาศต้องการหรือไม่ แต่ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน และทัศนคติของคนในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนไป

จึงมีความจำเป็นจะต้องปรับปรุงรูปแบบของการสัมภาษณ์ให้ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อที่จะสามารถคัดเลือกคนที่มีคุณภาพ ตรงตามคุณสมบัติ เข้ามาปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ ตอบสนองยุทธศาสตร์กองทัพอากาศให้ได้

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการสัมภาษณ์ของกองทัพอากาศ ที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ

๒.๒ เพื่อพัฒนาแนวทางการสัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

๓. คำถามการวิจัย

๓.๑ ปัจจุบันรูปแบบและวิธีการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศเป็นอย่างไร

๓.๒ การสัมภาษณ์รูปแบบใดที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลแต่ละประเภทของกองทัพอากาศ

๔. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ รูปแบบและวิธีการสัมภาษณ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศ โดยมีขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับ

๔.๑ บุคคลพลเรือนที่สมัครเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ

๔.๒ ข้าราชการทหารอากาศชั้นประทวนที่สอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร

๕. วิธีการวิจัย

๕.๑ รูปแบบการวิจัย : การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

๕.๒ แหล่งข้อมูล : ยุทธศาสตร์ ทอ., นโยบาย ผบ.ทอ., ระเบียบ ทอ., เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาของสำนักงาน ก.พ., วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์

๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ กรมกำลังพลทหารอากาศได้แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

๖.๒ กองทัพอากาศได้กำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญตอบสนองกับภารกิจและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว

๗. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๗.๑ การสรรหา (Recruitment) หมายถึง กระบวนการการดำเนินการโดยเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อค้นหาหรือแสวงหาและจงใจ “บุคคลกลุ่มเป้าหมาย” ให้สนใจเข้ามาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งบุคคลกลุ่มเป้าหมายนั้น หมายถึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติ และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ

๗.๒ การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนา หรือเจรจาโต้ตอบกัน อย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างผู้ที่ต้องการทราบเรื่องราว ซึ่งเรียกว่า "ผู้สัมภาษณ์" และผู้ที่ให้เรื่องราวซึ่งเรียกว่า "ผู้ให้สัมภาษณ์" เพื่อค้นหาข้อเท็จจริง ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้สัมภาษณ์ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ การสัมภาษณ์ยังช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ในด้านบุคลิกภาพ และการแสดงออก เช่น ท่าที วาจา น้ำเสียง ทัศนคติ อุปนิสัย ปฏิภาณ ไหวพริบ เป็นต้น

๘. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ มีรายละเอียดสอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ในหัวข้อที่ ๕ และมีการแสดงแผนภูมิการไหลของกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ ๑ - ๑ โดยจะอธิบายรายละเอียดกรอบแนวคิดของขั้นตอน และวิธีดำเนินการวิจัยต่อไปในบทที่ ๓



ภาพที่ ๑ - ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรม

การสรรหาและคัดเลือกกำลังพลถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญยิ่งในการบริหารกำลังพล เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรับกำลังพลเข้าสู่กองทัพอากาศ หากการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล ไร้ซึ่งประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลเสียทั้งต่อหน่วยต้นสังกัด และกองทัพอากาศในภาพรวม จึงต้อง ดำเนินการอย่างมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย รวมถึงมีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน ซึ่งกรอบแนวคิดที่สำคัญ ของการสรรหาและคัดเลือก คือ “ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล (Organization - Job - Person Match)” มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

ประการที่หนึ่ง แต่ละองค์กรต่างก็มีลักษณะเฉพาะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร หรือระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกำหนดว่าองค์กร จะต้องมีการดำเนินงานอะไรบ้าง จำนวนเท่าไร รวมถึงบ่งบอกว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรควรมีค่านิยม และทัศนคติอย่างไร

ประการที่สอง ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งย่อมมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งกำหนดว่า บุคคลที่จะเข้าสู่องค์กรมาปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร

ประการที่สาม บุคคลย่อมมีคุณลักษณะแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งทำให้มีความเหมาะสมกับองค์กรและงานไม่เท่ากัน

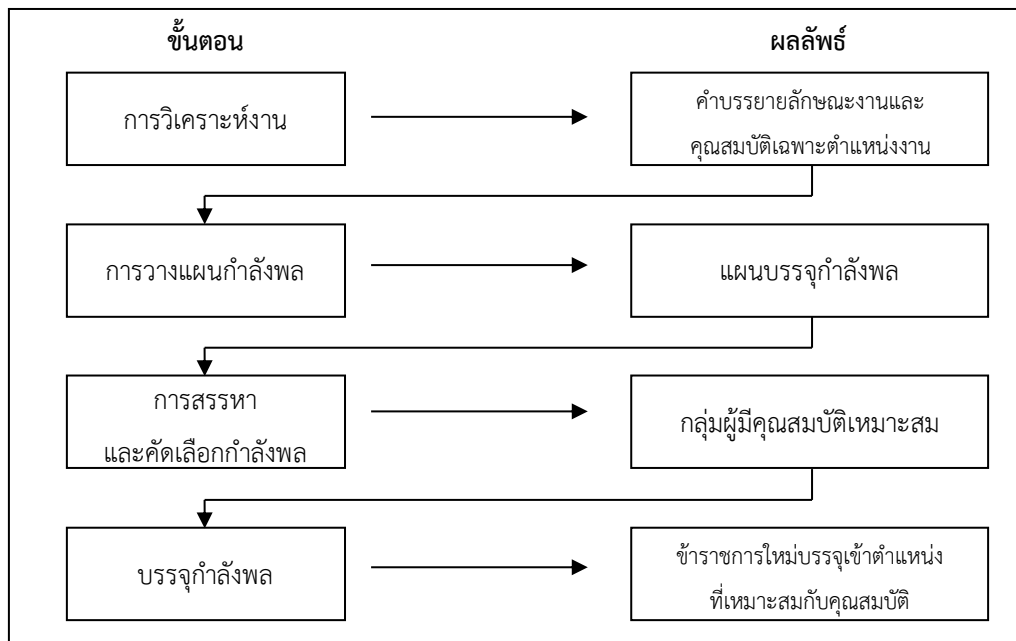
ประการที่สี่ ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคลนี้ ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด กล่าวคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น การสรรหาและคัดเลือก จึงมิใช่การดำเนินการเพื่อให้องค์กรได้ผู้ที่มี “ความสามารถสูงสุด” แต่ควรจะสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มี “คุณสมบัติที่เหมาะสม” และ “จำนวนเพียงพอ” เข้าสู่องค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทั้งสามมากที่สุด

๑. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด “ความสอดคล้องกัน ระหว่างองค์กร งาน และบุคคล (Organization - Job - Person Match)” มีองค์ประกอบพื้นฐาน ที่สำคัญ คือ ข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) โดยที่ผลของการวิเคราะห์งานจะทำให้ทราบถึงลักษณะของงานและคุณสมบัติของผู้ที่จะปฏิบัติงานนั้น เพื่อที่จะวางแผนการสรรหากำลังพล

และเลือกใช้เครื่องมือในการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมสำหรับการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเข้าสู่องค์กร ตามภาพที่ ๒ - ๑



ภาพที่ ๒ - ๑ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล

๑.๑ การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

เริ่มต้นจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานและองค์ประกอบงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า ตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ อย่างไร จากความสัมพันธ์องค์ประกอบของการวิเคราะห์งานกับการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามภาพที่ ๒ - ๒ เพื่อนำไปจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ในขั้นต่อไป โดยมีคำนิยามองค์ประกอบสำคัญดังนี้

๑.๑.๑ งาน (Job) คือ ตำแหน่งงานหนึ่ง ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามภารกิจตามที่กำหนดไว้

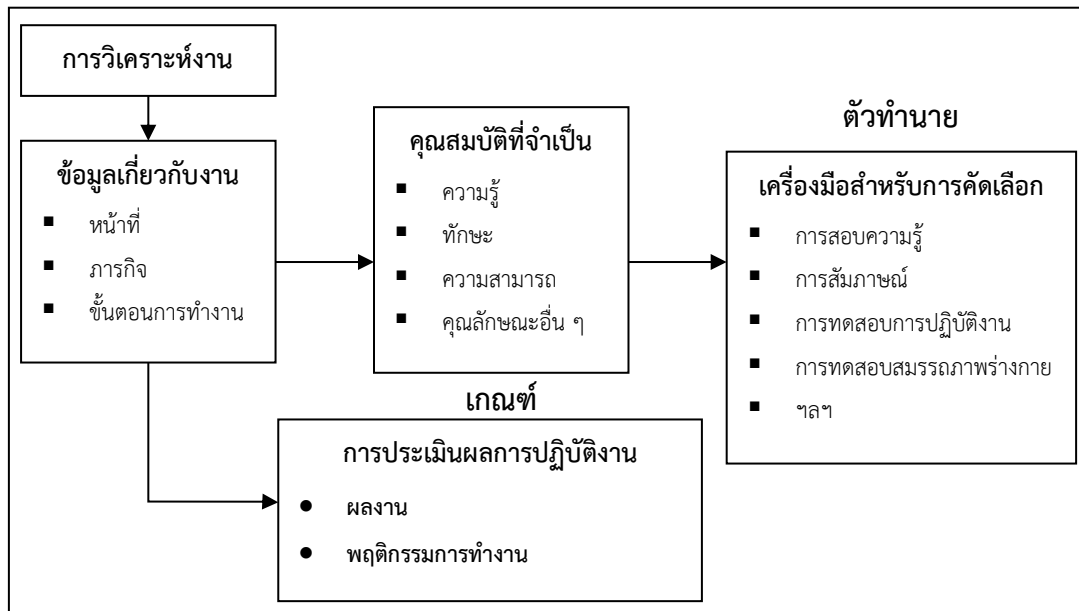
๑.๑.๒ หน้าที่ (Duty) คือ การจัดกลุ่มภารกิจที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

๑.๑.๓ ภารกิจ (Task) คือ กิจกรรมการทำงานที่สามารถสังเกตได้ มีการกำหนดระยะเวลาทำงานจำกัด และนำไปสู่ผลผลิต การบริการ หรือการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

๑.๑.๔ ขั้นตอนการทำงาน (Steps) คือ ส่วนประกอบย่อยของภารกิจ โดยขั้นตอนการทำงานตั้งแต่สองขั้นตอนขึ้นไป ประกอบขึ้นเป็นภารกิจหนึ่ง

จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์งานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ทราบถึงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน อันจะนำไปสู่การพิจารณาเลือกใช้เครื่องมือในการคัดเลือกกำลังพลแล้ว ข้อมูลดังกล่าวยังทำให้ทราบอีกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลในตำแหน่งงานนั้น ควรจะวัดอะไรและวัดอย่างไร ทั้งนี้ เนื่องจากเครื่องมือสำหรับการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างก็พัฒนามาจาก

การวิเคราะห์งานเช่นเดียวกัน ดังนั้นผลการคัดเลือก อาทิ ผลทดสอบความรู้ หรือผลการสัมภาษณ์ จึงควรมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ ๒ - ๒ ความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์งานกับการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๒ การวางแผนกำลังพล (Human Resource Planning)

เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่งต่อภารกิจขององค์กร เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีกำลังพลเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ต้องการ ดังนั้นการวางแผนกำลังพลจึงต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจขององค์กร ซึ่งการวางแผนกำลังพลมี ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นที่ ๑ การประเมินอุปสงค์/อุปทานด้านกำลังพล ขั้นที่ ๒ การกำหนดวัตถุประสงค์ด้านกำลังพล ขั้นที่ ๓ การกำหนดแผนรวมถึงการดำเนินการตามแผน และขั้นที่ ๔ การประเมินผลการดำเนินการ ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลด้านกำลังพลที่มีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลด้านกำลังพล เพื่อเชื่อมโยงการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับกำลังพล

๑.๓ การสรรหาและคัดเลือกกำลังพล (Human Resource Recruitment and Selection)

เป็นกระบวนการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ มาจำนวนหนึ่ง แล้วดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่สรรหามาได้โดยอาศัยการวัดและการประเมินผลเพื่อจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดเอาไว้ โดยปัจจัยการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะสรรหา ประกอบด้วย ๓ ปัจจัย ได้แก่ ภูมิหลังทางการศึกษา (Educational Background), ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience) และลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ซึ่งหมายถึงลักษณะบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ทัศนคติ หรือลักษณะทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่องค์กรต่างมุ่งประเมินว่าผู้สมัครแต่ละคน

มีความเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่และอย่างไร จากรายงานของ Frank S.Endicott พบว่าเหตุผลสำคัญที่องค์กรปฏิเสธคนเข้าทำงาน มาจากลักษณะส่วนบุคคล อาทิ การขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีทักษะการติดต่อสื่อสาร มากกว่าที่ปฏิเสธเพราะภูมิหลังทางการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร และปัจจัยนี้เองที่จำเป็นจะต้องใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดต่อไป

การสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศแบ่งเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การสรรหาภายนอกกองทัพอากาศ และการสรรหาภายในกองทัพอากาศ

๑.๓.๑ การสรรหาภายนอกกองทัพอากาศ เป็นการสรรหาบุคคลพลเรือนที่สมัครเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ ซึ่งจะมีกำลังพลตามข้อผูกพัน ได้แก่

- ๑.๓.๑.๑ นักเรียนเตรียมทหาร (ในส่วนของกองทัพอากาศ) และนักเรียนโครงการช้างเผือก
- ๑.๓.๑.๒ นักเรียนจ่าอากาศ
- ๑.๓.๑.๓ นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ
- ๑.๓.๑.๔ นักเรียนดุริยางค์ทหารอากาศ
- ๑.๓.๑.๕ นักเรียนช่างฝีมือทหาร

และกำลังพลพิเศษ ได้แก่

- ๑.๓.๑.๖ กำลังพลพิเศษ เหล่าแพทย์
- ๑.๓.๑.๗ กำลังพลพิเศษผู้มีความสามารถด้านกีฬา
- ๑.๓.๑.๘ กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา)

๑.๓.๒ การสรรหาภายในกองทัพอากาศ

- ๑.๓.๒.๑ นายทหารชั้นประทวนสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร
- ๑.๓.๒.๒ ผู้บังคับอากาศยานภายในอากาศยานไร้คนขับกองทัพอากาศ

๒. การสัมภาษณ์

๒.๑ ความหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า “สัมภาษณ์” ไว้ ๒ ลักษณะ หากเป็นกริยา หมายถึง สนทนาหรือสอบถามเพื่อนำเรื่องราวไปเผยแพร่ทางหนังสือพิมพ์หรือวิทยุกระจายเสียง เป็นต้น เช่น เจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์สัมภาษณ์นายกราชบัณฑิตยสถานเกี่ยวกับความเป็นมาของราชบัณฑิตยสถาน และหากเป็นคำนาม หมายถึง การพบปะสนทนากันในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งต้องการทราบเรื่องจากอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อนำไปเผยแพร่ เรียกว่า “ผู้สัมภาษณ์” และอีกฝ่ายหนึ่งที่ต้องการจะแถลงข่าวแก่อีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า

“ผู้ให้สัมภาษณ์” สำหรับการสอบท่วงทีวาจาและไหวพริบ พิจารณาดูชั้นเชิงและความสามารถของผู้เข้าสอบว่าจะเป็นผู้เหมาะสมตามที่ต้องการหรือไม่ เรียกว่า “สอบสัมภาษณ์”

วีรวัดน์ ปันนิตามัย (๒๕๔๔: ๑) ได้ให้ความหมายของการสัมภาษณ์ว่า (interviews) คือ การพบปะพูดคุยกันของคนสองฝ่ายที่มีสถานการณ์ต่างกันอย่างมีวัตถุประสงค์ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันโดยฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ (interviews) อาจเป็นการสัมภาษณ์เดี่ยวหรือคณะกรรมการก็ได้และทำหน้าที่หลัก คือ สอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการจากอีกฝ่ายหนึ่งในฐานะเป็นผู้รับการสัมภาษณ์ (interviewee) หรือในฐานะผู้สมัคร (applicant)

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๐: ๕) ได้ให้ความหมายของการสัมภาษณ์ไว้ว่า การสัมภาษณ์เป็นการสนทนากันระหว่างบุคคล ๒ ฝ่าย ได้แก่ กรรมการสัมภาษณ์และผู้รับการสัมภาษณ์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้รับการสัมภาษณ์มากที่สุด เพื่อประกอบการตัดสินใจประเมินความเหมาะสมของบุคคลกับตำแหน่งงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การสัมภาษณ์ เป็นกระบวนการนำเข้าในการเลือกสรรคนเข้าสู่การทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยใช้การสนทนาแลกเปลี่ยนคำพูดระหว่างบุคคล ๒ ฝ่าย ได้แก่ ผู้สัมภาษณ์ และผู้รับการสัมภาษณ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเลือกสรรบุคคลให้มีความเหมาะสมกับองค์กรโดยผู้สัมภาษณ์จะใช้เทคนิคค้นหาเรื่องราวในขณะพูด และรวบรวมข้อมูล โดยผู้สัมภาษณ์อาจมีเพียงคนเดียวหรือเป็นคณะกรรมการก็ได้

๒.๒ ความสำคัญของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์กรได้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้สมัคร นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลจากใบสมัครหรือการทดสอบ และยังทำให้ผู้สัมภาษณ์เห็นพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้สมัคร เช่น การแต่งกาย บุคลิกภาพ กริยาท่าทาง การพูด การฟัง อารมณ์ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอื่น ๆ ได้ชัดเจน ดังนั้น ข้อมูลในการสัมภาษณ์จึงช่วยในการตัดสินใจว่าควรเลือกใครที่เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

ความสำคัญของการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

๒.๒.๑ ทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในใบสมัครหรือนอกเหนือจากการประเมินบุคคลด้วยวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีอื่น ๆ โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเป็นข้อมูลด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

๒.๒.๒ เป็นการให้ข้อมูลแก่ผู้รับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้รับการสัมภาษณ์

๒.๒.๓ เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้รับการสัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

๒.๓ ประเภทของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์แบ่งได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการแบ่งประเภท ถ้าหากแบ่งประเภทการสัมภาษณ์ตามเนื้อหาและขั้นตอนการดำเนินการ สามารถแบ่งประเภทของการสัมภาษณ์ได้เป็น ๓ ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

๒.๓.๑ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured selection interviews)

เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดเนื้อหาไว้ล่วงหน้า ไม่มีการวิเคราะห์งาน ไม่มีการฝึกอบรมผู้สัมภาษณ์ ประเด็นข้อคำถามจะขึ้นอยู่กับคู่สนทนาโดยเฉพาะ

การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้ต้องอาศัยผู้สัมภาษณ์ที่มีทักษะสูง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและนำไปสรุปเพื่อประเมินคุณสมบัติ คุณลักษณะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ของผู้รับการสัมภาษณ์ อย่างไรก็ตาม การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้สัมภาษณ์ เป็นสำคัญ จึงอาจเกิดความไม่เที่ยงตรงหรืออคติได้ง่าย (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓: ๔)

ข้อดีของการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ ผู้สัมภาษณ์สามารถตั้งคำถามขึ้นอย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องใช้คำถามเดียวกันกับผู้สมัครทุกคน โดยการสัมภาษณ์มักจะถามกันไปเรื่อย ๆ ด้วยคำถามที่ต่อเนื่องและเป็นคำถามที่สามารถหาข้อมูลได้มากที่สุด แต่มีข้อจำกัด คือ เกิดความยากลำบากมากขึ้นในการเปรียบเทียบคำตอบของผู้สมัครแต่ละคน และบางครั้งอาจจะทำให้พลาดข้อมูลที่สำคัญที่ต้องใช้ในการตัดสินใจได้ (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร, ๒๕๕๑: ๓๑)

๒.๓.๒ การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured selection interviews)

เป็นการสัมภาษณ์ที่ได้รับการจัดระเบียบแบบแผนขึ้นบ้างแล้ว เช่น มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถที่ต้องการ องค์ประกอบที่จะซักถาม มีตัวอย่างคำถาม คำชี้แจง ขั้นตอนต่าง ๆ ให้แก่ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ อาจมีการชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางต่าง ๆ ของการสัมภาษณ์ให้แก่กรรมการได้ทราบ แต่ในทางปฏิบัติ ผู้ออกแบบหรือผู้ดำเนินการยังไม่สามารถมั่นใจได้ว่ากรรมการสัมภาษณ์ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามข้อแนะนำมากนักน้อยเพียงใด

ดังนั้น เพื่อให้การประยุกต์ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างได้ผลอย่างจริงจัง องค์กรต่าง ๆ พึงพัฒนารูปแบบการสัมภาษณ์จากแบบไม่มีโครงสร้างสู่แบบกึ่งมีโครงสร้างก่อน เพื่อเป็นการเรียนรู้ข้อคิดแนวทางประยุกต์ใช้แง่มุมต่าง ๆ ที่เหมาะสม และแสวงหาความเป็นได้ในการปฏิบัติกับองค์กรแต่ละแห่ง ก่อนที่จะนำรูปแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมาใช้เป็นกระบวนการสัมภาษณ์ที่มีการออกแบบดำเนินการ และประเมินผลได้อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ เพื่อระบุทักษะความรู้ความสามารถที่ช่วยการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

๒.๓.๓ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured selection interviews)

เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ หัวข้อ และแนวทางการสัมภาษณ์ไว้อย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การวางแผนการดำเนินการในแต่ละกิจกรรม การวิเคราะห์งาน การกำหนดคุณลักษณะ หรือสมรรถนะที่จะสัมภาษณ์ การสร้างข้อคำถามและแนวคำตอบ พร้อมทั้งมาตรฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินที่ชัดเจน ตลอดจนจัดให้มีการอบรมกรรมการสัมภาษณ์ ดังนั้น การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้จึงมีความเชื่อถือได้ (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) เมื่อเทียบกับการสัมภาษณ์ใน ๒ รูปแบบข้างต้น เนื่องจากการกำหนดแนวคำถามและแนวคำตอบไว้ล่วงหน้า รวมทั้งใช้มาตรฐานเดียวกันกับผู้รับการสัมภาษณ์ทุกคน การสัมภาษณ์แบบนี้จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ค่อนข้างมาก โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท (Wood and Payne, 1998: 97-99) ดังนี้

๒.๓.๓.๑ Biographical Interview ผู้สัมภาษณ์จะสอบถามข้อมูลที่อยู่ในจดหมายสมัครงานของผู้สมัคร เพื่อให้ทราบประสบการณ์ที่ผ่านมา แรงจูงใจหรือเหตุผลสำคัญที่ทำให้ต้องการเปลี่ยนงานและความปรารถนาในด้านต่าง ๆ ของผู้สมัคร การจัดโครงสร้างของวิธีการสัมภาษณ์แบบ Biographical Interview จะเรียงลำดับของการเกิดแต่ละเหตุการณ์ ซึ่งข้อควรระวังของวิธีการนี้ คือ จำเป็นต้องมีการตั้งเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับการประเมินข้อมูลดังกล่าว (เช่น การใช้ Competency) ไม่เช่นนั้นการสัมภาษณ์ด้วยวิธีดังกล่าวจะกลายเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

๒.๓.๓.๒ Forward Looking Interview เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่มุ่งไปยังพฤติกรรมที่ผู้สมัครน่าจะกระทำโดยมีรูปแบบคำถามที่ให้ผู้สมัครยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องหรือผู้สัมภาษณ์ให้เหตุการณ์สมมติขึ้นแล้วสอบถามผู้สมัครถึงสิ่งที่จะกระทำเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ดังกล่าว บางครั้งอาจเรียกรูปแบบนี้ว่า Situational Interview ซึ่งสามารถนำไปเชื่อมโยงกับ Competency ได้ค่อนข้างง่าย โดยผู้ทำการสัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำตอบที่คาดหวังจากผู้สมัครไว้อย่างน้อย ๓ ระดับ สำหรับแต่ละคำถาม (คำตอบที่ดี, คำตอบทั่วไป และคำตอบที่ไม่ดี) ซึ่งการสัมภาษณ์ในรูปแบบดังกล่าวเหมาะที่จะนำมาใช้กับการทดสอบความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการคิด รวมถึงเหมาะกับการสรรหาผู้สมัครที่มีประสบการณ์สูงซึ่งไม่สามารถใช้วิธีการแบบ Backward Looking Interview ด้วยได้เท่านั้น

๒.๓.๓.๓ Backward Looking Interview เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Behavior-Based Interview หรือ Competency-Based Interview เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่นับได้ว่ามีความเชื่อถือได้สูงสุด และสามารถทำนายถึงความสำเร็จของงานในอนาคตได้แม่นยำที่สุด โดยมีสมมติฐานว่าสิ่งที่สามารถทำนายถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ดีที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในอดีต การสัมภาษณ์แบบ Backward Looking Interview ได้สนับสนุนให้มีการประเมินผู้สมัครจาก Competency แต่ละคำถามจะถูกออกแบบเพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผู้สมัคร

ได้กระทำมาในอดีตจากการสอบถามถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับผู้สมัคร โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะเพียงพอที่จะระบุถึงรูปแบบของพฤติกรรมจากคำตอบของผู้สมัครและนำคำตอบที่ได้รับดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับดัชนีบ่งชี้พฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับ Competency แต่ละตัว โดยการสัมภาษณ์แบบ Backward Looking Interview นับเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการอื่น ยกเว้นผู้สมัครที่มีประสบการณ์สูงเท่านั้นที่ควรใช้วิธีการแบบ Forward Looking Interview และสำหรับการสัมภาษณ์แบบ Backward Looking Interview หรือ Competency-Based Interview นั้น การกำหนดข้อคำถามที่ใช้การสัมภาษณ์จะขึ้นอยู่กับว่าตำแหน่งงานนั้นจำเป็นต้องมี Competency ในเรื่องใดบ้าง รวมทั้งต้องมีการจัดทำพฤติกรรมตาม Competency แต่ละตัวตลอดจนชุดคำถามบนพื้นฐานของพฤติกรรมที่คาดหวังตาม Competency ที่กำหนดขึ้น (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, ๒๕๕๐: ๒๘)

๒.๔ รูปแบบการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์นั้นมีรูปแบบและกรรมวิธีที่หลากหลาย โดยแต่ละรูปแบบการสัมภาษณ์นั้น จะมีลักษณะเฉพาะ ความมุ่งหมาย และจุดเด่นที่แตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ดังนี้

๒.๔.๑ การสัมภาษณ์แบบบุคคลต่อบุคคล (Individual Interview) เป็นประเภทการสัมภาษณ์งานทั่วไปคือ ผู้สัมภาษณ์ ๑ คน และผู้สมัครหรือผู้รับการสัมภาษณ์ ๑ คน ซึ่งโดยปกติแล้วผู้สัมภาษณ์จะเป็นพนักงานฝ่ายบุคคล หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล จะดำเนินการถาม-ตอบคำถามเพื่อพิจารณาแง่มุม ความคิด ไหวพริบ และบุคลิกภาพ

๒.๔.๒ การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Group Interview) มีวัตถุประสงค์สองประการ คือ ต้องการมอบข้อมูลขององค์กรให้ผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดเวลา และเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์ได้คัดกรองผู้สมัครเบื้องต้นจากพฤติกรรม และปฏิสัมพันธ์ของผู้สมัครในการแสดงออกถึงทักษะการสื่อสาร และสร้างความประทับใจ

๒.๔.๓ การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ (Board or Panel Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคณะกรรมการหลายคนสลับกันถามคำถามและสังเกตผู้สมัคร เพื่อให้ทราบว่าผู้สมัครมีความถนัดและเหมาะสมกับงานประเภทใด เมื่อเสร็จสิ้นแล้วจะทำการรวบรวมคะแนนเพื่อตัดสินเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัคร

๒.๔.๔ การสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์ (Phone Interviews) ถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในกระบวนการจ้างงานที่ไม่ใช่ทุกคนจะสามารถผ่านเข้าสู่ขั้นตอนต่อไปได้ โดยบริษัทต่าง ๆ ใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อจำกัดกลุ่มผู้สมัครงานให้แคบลง ก่อนจะเลือกผู้สมัครที่โดดเด่นเพื่อสัมภาษณ์งานแบบบุคคลต่อบุคคลต่อไป ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีที่มีข้อดีหลายประการให้กับองค์กร

๒.๔.๕ การสัมภาษณ์ผ่านวิดีโอ (Video Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่อาศัยเทคโนโลยีในการที่จะช่วยให้ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้สมัครได้ถึงแม้จะอยู่ห่างกัน วิธีการนี้ได้รับความนิยม

เป็นอย่างมากตั้งแต่เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และโปรแกรมที่นิยมใช้ในการสัมภาษณ์ผ่านวิดีโอในปัจจุบันคือ Skype หรือ Zoom ซึ่งการสัมภาษณ์จะเหมือนการสัมภาษณ์แบบบุคคลต่อบุคคล เพียงแต่ทั้งผู้สัมภาษณ์ และผู้รับการสัมภาษณ์นั้นจะพูดคุยกันผ่านหน้าจอโปรแกรมด้วยกันทั้งคู่

๒.๔.๖ การสัมภาษณ์โดยวิธีการสร้างแรงกดดัน (Stress Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ทำให้ผู้สมัครรู้สึกเครียด เพื่อที่จะทดสอบว่าผู้สมัครมีความอดทนมากน้อยแค่ไหน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและความกดดัน สิ่งที่คุณสัมภาษณ์อยากทราบคือปฏิกิริยาของผู้สมัครที่มีต่อสถานการณ์ตรงหน้า การควบคุมตัวเอง และการควบคุมสติ

๒.๔.๗ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) เป็นการซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้รับการสัมภาษณ์ เป็นการถามเจาะลึกถึงคำตอบอย่างละเอียดถี่ถ้วน การถามนอกจากจะให้อธิบายแล้ว จะต้องถามถึงเหตุผลด้วย การสัมภาษณ์แบบนี้จะใช้ได้ดีกับการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เจตคติ ความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพในลักษณะต่าง ๆ

๒.๔.๘ การสัมภาษณ์ออกจางาน (Exit Interview) เป็นการสัมภาษณ์เพื่อเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกอันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทที่บางครั้งฝ่ายบุคคลเองก็ไม่สามารถเข้าถึงได้ เพราะการถามเสียงตอบรับ (Feedback) จากพนักงานที่ยังทำงานอยู่ คำตอบอาจไม่ตรงไปตรงมามากพอ เนื่องจากพนักงานยังมีแนวคิดว่าจะส่งผลต่อสถานภาพการทำงานของตนเอง การสัมภาษณ์ออกจางานจึงเป็นตัวช่วยให้ฝ่ายบุคคลได้ทราบความเห็นที่แท้จริงอย่างตรงไปตรงมา ที่สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไของค์กรต่อไปได้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ในบทนี้ เป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศ และวิธีการสัมภาษณ์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ให้เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศแต่ละประเภทอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศได้

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเภท รูปแบบ ลักษณะเด่น ของการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศให้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน โดยบทนี้จะกล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้กระบวนการศึกษาข้อมูลด้วย เครื่องมือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารที่เป็นของหน่วยงานราชการ เช่น คู่มือการสอบสัมภาษณ์ของ สำนักงาน ก.พ., คู่มือการประเมินสมรรถนะด้วยการสัมภาษณ์ของ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร., ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังพลแต่ละประเภทที่กองทัพอากาศต้องการจะสรรหา และวิเคราะห์ รูปแบบและวิธีการสัมภาษณ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงของกองทัพอากาศเอง นำมาบูรณาการและประยุกต์ใช้เพื่อให้ได้แนวทางการ สัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเอกสาร ๒ ประเภท ได้แก่ เอกสารปฐมภูมิ (Primary Document) และเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Document) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ เอกสารปฐมภูมิ

เพื่อศึกษาถึงที่มาและนโยบายในการสรรหากำลังพลในปัจจุบัน ซึ่งมีผลกระทบมาจากสถานการณ์โลก สภาพแวดล้อม และสังคมในปัจจุบัน โดยมีเอกสารดังนี้

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๑.๒ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๒.๑.๓ แผนบรรจุกำลังพลปีงบประมาณ ๖๖

๒.๒ เอกสารτυติฎมิ

เพื่อศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคำลังพลแต่ละประเภท และแนวทางในการสัมภาษณ์ลักษณะต่าง ๆ โดยมีเอกสารดังนี้

๒.๒.๑ ระเบียบกองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคำลังพล

๒.๒.๒ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๒.๒.๓ หนังสือ บทความ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์

๓. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือ Content Analysis หรือการวิเคราะห์เนื้อหา ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรม

๓.๒ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเอกสารและจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบกับการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคำลังพลแต่ละประเภทที่กองทัพอากาศต้องการจะสรรหา และลักษณะเด่นข้อจำกัด รวมถึงประโยชน์ในการเลือกใช้ในการสัมภาษณ์ประเภทต่าง ๆ จากนั้นจึงนำมาบูรณาการเพื่อให้ได้แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมในการสรรหาและคัดเลือกคำลังพลตามประเภทคำลังพลที่กองทัพอากาศต้องการ

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยนี้ด้วยเครื่องมือ Content Analysis แล้ว ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังพลแต่ละประเภท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังพลแต่ละประเภทที่กองทัพอากาศต้องการจะสรรหาทำให้ทราบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังพลแต่ละประเภท ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินว่า บุคคลนั้นมีความเหมาะสมที่จะเข้ารับราชการในกองทัพอากาศหรือไม่

๑.๑ นักเรียนเตรียมทหาร (ในส่วนของกองทัพอากาศ) และนักเรียนโครงการช่างฝึก

๑.๑.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ยึดมั่นในระเบียบวินัย รักษาความสามัคคี ประพฤติตนให้สมเกียรติเป็นสุภาพบุรุษ ยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ ยึดมั่นในระบบอาวุโส มีความกล้าหาญ

๑.๑.๒ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความกตัญญูกตเวทียึดถือปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๑.๑.๓ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา มุ่งมั่นในการทำงาน สามารถปรับตัวทำงานเป็นทีมได้

๑.๑.๔ เป็นที่เชื่อถือได้ มีความอดทน อดกลั้น กล้าหาญ ยุติธรรม รู้จักกาลเทศะ ไม่เห็นแก่ตัว กระตือรือร้น ซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นอยู่อย่างพอเพียง เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๑.๕ มีสมรรถภาพทางกาย สุขภาพจิตและสุขนิสัยที่ดี มีสุนทรียภาพ มีลักษณะนิสัย ด้านกีฬาและด้านนันทนาการ

๑.๒ นักเรียนจำอากาศ

๑.๒.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เคารพเคร่งครัดในระเบียบวินัย เคารพเชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชาและผู้มีอาวุโสสูงกว่า ยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความเป็นทหารอาชีพ

๑.๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความกตัญญูกตเวทียึดถือปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๑.๒.๓ ใฝ่เรียนรู้ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา มุ่งมั่นในการทำงาน ปรับตัวทำงานเป็นทีมได้

๑.๒.๔ มีความอดทน อดกลั้น รู้จักกาลเทศะ ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ รู้จักปรับตัวให้พร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง เป็นอยู่อย่างพอเพียง

๑.๓ นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ

๑.๓.๑ มีความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ สามารถเชื่อมโยงความรู้จากศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์สาขาอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสุขภาพประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๑.๓.๒ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพปฏิบัติการพยาบาล และยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

๑.๓.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับตัวตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

๑.๓.๔ เป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ดี มีภาวะผู้นำ และคุณลักษณะทางทหารที่ดี ยึดมั่นในระเบียบวินัยและขนบธรรมเนียมทหาร จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๑.๔ นักเรียนดุริยางค์ทหารอากาศ

๑.๔.๑ มีความรู้ความสามารถทางดนตรี สามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินการด้านการดุริยางค์ เพื่อสร้างสรรค์ปฏิสัมพันธ์ทางดนตรีให้แก่กองทัพอากาศได้

๑.๔.๒ มีแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพทางดนตรีของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ นักเรียนช่างฝีมือทหาร

๑.๕.๑ มีความรู้ความชำนาญในทักษะวิชาชีพ และสามารถพัฒนาฝีมือสู่ระดับสากลได้

๑.๕.๒ มีระเบียบ วินัย มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และลักษณะทางทหารที่ดี

๑.๖ กำลังพลพิเศษ เหล่าแพทย์

๑.๖.๑ มีความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ สามารถเชื่อมโยงความรู้จากศาสตร์ทางการแพทย์และศาสตร์สาขาอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสุขภาพประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๑.๖.๒ ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

๑.๖.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑.๗ กำลังพลพิเศษผู้มีความสามารถด้านกีฬา

๑.๗.๑ มีความสามารถด้านกีฬาในระดับภูมิภาค สามารถฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาในฐานะตัวแทนของกองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗.๒ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกซ้อมกีฬา และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้เป็นอย่างดี

๑.๘ กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา)

๑.๘.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและผู้มีอาวุโสสูงกว่า

๑.๘.๒ มีความอดทน อดกลั้น รู้จักกาลเทศะ ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่

๑.๙ นายทหารชั้นประทวนสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร

๑.๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและผู้มีอาวุโสสูงกว่า

๑.๙.๒ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ รู้จักปรับตัวให้พร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง

๑.๙.๓ ใฝ่เรียนรู้ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา มุ่งมั่นในการทำงาน ปรับตัวทำงานเป็นทีมได้

๑.๙.๔ มีความอดทน อดกลั้น รู้จักกาลเทศะ ซื่อสัตย์สุจริต

๑.๑๐ ผู้บังคับอากาศยานภายในอากาศยานไร้คนขับกองทัพอากาศ

๑.๑๐.๑ มีทัศนคติในด้านการบินที่ดี สามารถประยุกต์ใช้ในการบังคับและควบคุมอากาศยานไร้คนขับได้อย่างปลอดภัย

๑.๑๐.๒ มีทักษะความคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา มุ่งมั่นในการทำงาน สามารถปรับตัวทำงานเป็นทีมได้

๑.๑๐.๓ มีแนวคิดในการพัฒนาความรู้และศักยภาพด้านการบินของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. ลักษณะเด่นและข้อจำกัดของการสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบ

การวิเคราะห์การสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบจะมุ่งเน้นประเภทของการสัมภาษณ์ไปที่การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อที่จะสามารถประเมินผู้รับการสัมภาษณ์ได้อย่างมีมาตรฐาน เชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากที่สุด จึงได้ลักษณะเด่นและข้อจำกัดของการสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบ ดังแสดงในตารางที่ ๔ - ๑

๓. แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

จากผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังพลแต่ละประเภทที่กองทัพอากาศต้องการจะสรรหาและผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาบูรณาการให้เกิดเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ ดังแสดงในตารางที่ ๔ - ๒

ตารางที่ ๔ - ๑ ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบ

รูปแบบของการสัมภาษณ์	ลักษณะเด่น	ข้อจำกัด
<p>การสัมภาษณ์แบบบุคคลต่อบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีผู้สัมภาษณ์เพียง ๑ คน ซึ่งอาจจะเป็นพนักงานฝ่ายบุคคล หรือตัวแทนจากหน่วยงานที่รับสมัครบุคคลนั้น ทำให้ได้เห็นบุคลิกภาพ ไหวพริบในการตอบคำถามของผู้รับการสัมภาษณ์โดยตรง จึงสามารถพิจารณาความเหมาะสมของผู้รับการสัมภาษณ์กับตำแหน่งงานหรือองค์กรได้ - ผู้รับการสัมภาษณ์จะไม่รู้สึกเกร็งหรือตื่นเต้นมาก เพราะเป็นการพูดคุยกันแบบตัวต่อตัว 	<ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากมีผู้สัมภาษณ์เพียง ๑ คน จึงอาจเกิดอคติในการประเมินได้
<p>การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถประเมินผู้รับการสัมภาษณ์ได้ครั้งละหลายคน - ผู้รับการสัมภาษณ์มีโอกาสได้พูดคุยกันเอง ทำให้บรรยากาศในการสัมภาษณ์ไม่ตึงเครียด - ผู้สัมภาษณ์สามารถประเมินทักษะการติดต่อสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของผู้รับการสัมภาษณ์ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคนต่อการสัมภาษณ์ ๑ ครั้ง - ใช้งบประมาณในการเตรียมสถานที่ ข้อสอบ แนวทางในการดำเนินการสัมภาษณ์จำนวนมาก
<p>การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สัมภาษณ์สามารถปรึกษาพูดคุยกันเกี่ยวกับหัวข้อที่จะสัมภาษณ์ได้ก่อน เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และประหยัดเวลา - การประเมินจะมีความเที่ยงตรงสูงและมีโอกาสเกิดอคติน้อย เนื่องจากมีผู้สัมภาษณ์หลายคน 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับการสัมภาษณ์จะรู้สึกเกร็ง เพราะมีกรรมการผู้สัมภาษณ์หลายคน - ต้องใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคน จากหลายหน่วยงาน จึงยากในการกำหนดวันเวลาสำหรับผู้สัมภาษณ์ให้ตรงกันทุกคน

ตารางที่ ๔ - ๑ (ต่อ) ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบ

รูปแบบของการสัมภาษณ์	ลักษณะเด่น	ข้อจำกัด
การสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถคัดกรองผู้รับการสัมภาษณ์ได้เบื้องต้น ในกรณีที่มีผู้รับการสัมภาษณ์เป็นจำนวนมาก - ประหยัดงบประมาณในการจัดเตรียมสถานที่สัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สัมภาษณ์ไม่สามารถมองเห็นผู้รับการสัมภาษณ์ จึงไม่สามารถประเมินในด้านบุคลิกภาพได้
การสัมภาษณ์ผ่านวิดีโอ	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับการสัมภาษณ์รูปแบบอื่น เพื่อสัมภาษณ์ผู้รับการสัมภาษณ์ที่อยู่ห่างไกล หรือมีความเสี่ยงในการแพร่เชื้อโรค - สามารถประเมินบุคลิกภาพของผู้รับการสัมภาษณ์เบื้องต้นได้ - ประหยัดงบประมาณในการจัดเตรียมสถานที่สัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจเกิดความติดขัดในการสัมภาษณ์ เนื่องจากความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันของผู้ใช้งานทั้ง ๒ ฝ่าย
การสัมภาษณ์โดยวิธีการสร้างแรงกดดัน	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถประเมินบุคลิกภาพและการแสดงออกของผู้รับการสัมภาษณ์ในด้านความอดทนต่อแรงกดดันหรือความเครียด ในการควบคุมอารมณ์ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจทำให้ผู้รับการสัมภาษณ์เกิดความกลัวและทัศนคติภาพลบต่อองค์กร และอาจสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไปได้ จึงควรอธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์นี้ให้กับผู้รับการสัมภาษณ์ทราบเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์แล้ว
การสัมภาษณ์เชิงลึก	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถประเมินความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของผู้รับการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เฉพาะเจาะจงได้ - ทำให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้พูดอย่างละเอียดและเจาะลึกในหัวข้อเฉพาะที่ต้องการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สัมภาษณ์จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสัมภาษณ์ด้วย จึงจะสามารถถามคำถามเชิงลึกได้ - ใช้เวลาในการสัมภาษณ์นาน
การสัมภาษณ์ออกจากงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ทำให้ได้ข้อมูล ข้อเท็จจริงของพนักงานที่ลาออกอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนางองค์กรต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานที่ลาออกอาจไม่สะดวกเวลาของตนเองมารับการสัมภาษณ์ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

ตารางที่ ๔ - ๒ แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

ประเภทของกำลังพล	ประเภทและรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม	
<p>นักเรียนเตรียมทหาร (ในส่วนของกองทัพอากาศ) และนักเรียนโครงการช่างฝีมือ</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Biographical Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการสอบคัดเลือกจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ เพื่อศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ควรให้ความสำคัญเรื่องความสามารถด้านวิชาการเป็นหลัก การสัมภาษณ์แบบ Biographical Interview โดยรูปแบบคณะกรรมการจะช่วยคัดกรองผู้รับการสัมภาษณ์จากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) อีกทั้งนักเรียนเตรียมทหารต้องรับการฝึกศึกษาที่เข้มงวดเพื่อจะเป็นนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพอากาศจึงต้องคัดเลือกผู้ที่มีความอดทนต่อแรงกดดันได้สูง และอาจใช้การสัมภาษณ์แบบกลุ่มเป็นทางเลือกเสริมในการพิจารณาความเป็นผู้นำเบื้องต้นได้ 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์โดยวิธีการสร้างแรงกดดัน - การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม
<p>นักเรียนจ่าอากาศ</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Biographical Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการสอบคัดเลือกจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เพื่อศึกษาในโรงเรียนจ่าอากาศ ควรให้ความสำคัญเรื่องความสามารถด้านวิชาการเป็นหลัก การสัมภาษณ์แบบ Biographical Interview โดยรูปแบบคณะกรรมการจะช่วยคัดกรองผู้รับการสัมภาษณ์จากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) อีกทั้งนักเรียนจ่าอากาศต้องรับการฝึกศึกษาที่เข้มงวดเพื่อจะเป็นนายทหารประทวนหลักของกองทัพอากาศจึงต้องคัดเลือกผู้ที่มีความอดทนต่อแรงกดดันได้ 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์โดยวิธีการสร้างแรงกดดัน

ตารางที่ ๔ - ๒ (ต่อ) แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

ประเภทของกำลังพล	ประเภทและรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม	
<p>นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Biographical Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการคัดเลือกจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ด้วยผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX : Grade Point Average) การสอบเพื่อวัดสมรรถนะทั่วไป (TGAT : Thai General Aptitude Test) และ A-Level ซึ่งเป็นผลการสอบที่ใช้สำหรับสอบเข้าเรียนมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว จึงควรใช้การสัมภาษณ์แบบ Biographical Interview โดยรูปแบบคณะกรรมการจะช่วยคัดกรองผู้รับการสัมภาษณ์จากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) อีกทั้งวิชาชีพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละและใช้ความอดทนสูงในการปฏิบัติต่อผู้ป่วย จึงต้องคัดเลือกผู้ที่มีความอดทนต่อแรงกดดันได้ 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์โดยวิธีการสร้างแรงกดดัน
<p>นักเรียนดุริยางค์ทหารอากาศ</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Biographical Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากได้ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกภาควิชาการและภาควิชาปฏิบัติเครื่องดนตรีมาเรียบร้อยแล้ว การสอบสัมภาษณ์จะเป็นการทดสอบบุคลิกลักษณะ ท่าทาง ท่วงที วาจา เชี่ยวชาญ ไหวพริบ ปฏิภาณ และความรู้ทั่วไป จึงสามารถดำเนินการสัมภาษณ์แบบ Biographical Interview ด้วยรูปแบบเป็นคณะกรรมการหรือแบบบุคคลต่อบุคคลก็ได้ ซึ่งควรจะใช้ผู้ที่มีความรู้ด้านดนตรีเป็นผู้สัมภาษณ์ 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์บุคคลต่อบุคคล

ตารางที่ ๔ - ๒ (ต่อ) แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

ประเภทของกำลังพล	ประเภทและรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม	
<p>นักเรียนช่างฝีมือทหาร</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Biographical Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการสอบคัดเลือกจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ เพื่อศึกษาในโรงเรียนช่างฝีมือทหาร ควรให้ความสำคัญเรื่องความสามารถด้านวิชาการ โดยการสัมภาษณ์แบบ Biographical Interview ในรูปแบบคณะกรรมการ รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความสนใจในวิชาชีพช่างเฉพาะทางสาขาต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติ และความรู้ ความสามารถของผู้รับการสัมภาษณ์ อีกทั้งยังสามารถสังเกตบุคลิกลักษณะ เขาวัวปัญญา ไหวพริบ และทัศนคติต่อการเป็นทหารได้ 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์เชิงลึก
<p>กำลังพลพิเศษ เหล่าแพทย์</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Forward Looking Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการคัดเลือกกำลังพลพิเศษจากบุคลากรสายแพทย์ที่มีใบประกอบวิชาชีพ บางคนอาจเคยปฏิบัติงานมาก่อนแล้ว จึงสามารถใช้ Forward Looking Interview ในรูปแบบคณะกรรมการสัมภาษณ์โดยสมมุติสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นกับโรงพยาบาลในสังกัดของกองทัพอากาศ หรือโรคติดต่อที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อประเมินบุคลิกลักษณะ เขาวัวปัญญา ไหวพริบในการตอบคำถาม และอาจถามเจาะลึกถึงวิชาเฉพาะทางที่ผู้รับการสัมภาษณ์มีความถนัดหรือมีความสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลพิจารณาแนวทางการเจริญเติบโต (Career Path) ในสายแพทย์ต่อไปได้ 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางที่ ๔ - ๒ (ต่อ) แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

ประเภทของกำลังพล	ประเภทและรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม	
<p>กำลังพลพิเศษ ผู้มีความสามารถด้านกีฬา</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Biographical Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการคัดเลือกกำลังพลพิเศษซึ่งเป็นนักกีฬาที่ทำประโยชน์ให้กับกองทัพอากาศ หรือเป็นนักกีฬาในระดับภูมิภาคขึ้นไป มาบรรจุเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ จึงใช้การสัมภาษณ์แบบ Biographical Interview เพื่อคัดกรองประวัติ ด้านการศึกษา และด้านกีฬาที่สำคัญในเชิงลึก รวมถึงความสามารถพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากด้านกีฬาที่จะเป็นประโยชน์กับ กองทัพอากาศในอนาคตเมื่อความสามารถด้านกีฬาถึงขีดจำกัดแล้ว 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์เชิงลึก
<p>กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา)</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Biographical Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการคัดเลือกกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงกลาโหม เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในการป้องกันและรักษาความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ สำหรับกองทัพอากาศจะดำเนินการบรรจุใน เหล่าอากาศโยธินและเหล่าสารวัตรทหารตามกองบินที่อยู่ในต่างจังหวัด และบุคคลที่มาสมัครส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลในพื้นที่ ดังนั้นการสัมภาษณ์สามารถดำเนินการผ่านวิดีโอ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้รับการสัมภาษณ์ไม่ต้องเดินทางมาที่ กรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังช่วยประหยัดงบประมาณในการดำเนินการสอบด้วย 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์ผ่านวิดีโอ

ตารางที่ ๔ - ๒ (ต่อ) แนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ

ประเภทของกำลังพล	ประเภทและรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม	
<p>นายทหารประทวนสอบเลื่อนฐานะเป็น นายทหารสัญญาบัตร</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Competency-Based Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการคัดเลือกจากนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองทัพอากาศที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบ เพื่อสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร จึงต้องคัดเลือกตามสมรรถนะของตำแหน่งที่เปิดรับด้วย Competency-Based Interview ในรูปแบบคณะกรรมการ โดยสามารถที่จะสัมภาษณ์ถึงผลงาน ความถนัด และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานแบบเชิงลึกในสายวิทยาการที่ตนเองปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติ และความรู้ที่แท้จริงของผู้รับการสัมภาษณ์ 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์เชิงลึก
<p>ผู้บังคับอากาศยานภายใน อากาศยานไร้คนขับกองทัพอากาศ</p>	<p>ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบ Forward Looking Interview <p>คำอธิบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการคัดเลือกนักเรียนนายเรืออากาศที่กำลังจะจบการศึกษา ควรให้ความสำคัญเรื่องความสามารถด้านวิชาการและทัศนคติในด้านการบินที่ดี ด้วยการสัมภาษณ์แบบ Forward Looking Interview ในรูปแบบคณะกรรมการหรือในรูปแบบกลุ่ม โดยสมมุติสถานการณ์ขณะทำการบิน เช่น การเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ เพื่อประเมินบุคลิกลักษณะ เขาวัดปัญญา ไหวพริบในการตอบคำถาม และการแก้ปัญหาในสถานการณ์วิกฤติก็ได้ 	<p>รูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์โดยวิธีการสร้างแรงกดดัน - การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๑. สรุปผลการวิจัย

การสัมภาษณ์ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศเป็นกระบวนการสำคัญในการคัดเลือกกว่าบุคคลมีความรู้ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญเป็นไปตามสมรรถนะที่กองทัพอากาศต้องการหรือไม่ ซึ่งการวิจัยนี้ได้วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังพลแต่ละประเภทที่กองทัพอากาศต้องการจะสรรหา ตลอดจนลักษณะเด่นและข้อจำกัดของการสัมภาษณ์แต่ละรูปแบบ นำมาบูรณาการและประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลตามประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศดังแสดงในบทที่ ๔ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในรูปแบบการสัมภาษณ์แบบเป็นคณะกรรมการสามารถใช้ได้กับการคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศทุกประเภท เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการสัมภาษณ์รูปแบบอื่น รวมถึงการใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ประกอบในการสัมภาษณ์แล้ว จะทำให้สามารถคัดเลือกกำลังพลได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปีและนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศในการสรรหากำลังพลที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศได้

๒. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์วิธีการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศ ทำให้ทราบว่าวิธีการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพอากาศนั้นเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กล่าวคือ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน (Job Description) มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ และได้ชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางของการสัมภาษณ์ให้แก่กรรมการได้ทราบ แต่ในทางปฏิบัติซึ่งผู้วิจัยได้เคยสัมผัสในการสัมภาษณ์มาแล้วนั้น กรรมการสัมภาษณ์ไม่ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามข้อแนะนำที่กำหนดอย่างแท้จริง จึงทำให้เกิดการตัดสินใจไม่ได้มาตรฐานขาดความเชื่อถือได้ (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ดังนั้นหากมีการนำผลการวิจัยนี้ไปปฏิบัติจริง โดยออกแบบการสัมภาษณ์ให้เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีการกำหนดขั้นตอน

การดำเนินการ หัวข้อ และแนวทางการสัมภาษณ์ไว้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินการ การวิเคราะห์งาน การกำหนดคุณลักษณะ หรือสมรรถนะที่จะสัมภาษณ์ การสร้างข้อคำถามและแนวคำตอบ พร้อมทั้งมาตรฐานประเมินที่ใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินที่ชัดเจน ตลอดจนจัดให้มีการอบรมกรรมการสัมภาษณ์แล้ว จะทำให้การสัมภาษณ์มีมาตรฐานที่ชัดเจน สามารถประเมินผู้รับการสัมภาษณ์ได้อย่างเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพ แล้วกองทัพอากาศจะได้รับกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเป็นไปตามสมรรถนะที่ต้องการ

อนึ่ง การวิจัยนี้มีขอบเขตครอบคลุมการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลที่สมัครเข้าทำงานในกองทัพอากาศ แต่การสัมภาษณ์ไม่ได้จำกัดการใช้งานเฉพาะการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลเท่านั้น ยังสามารถใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง เข้าเรียนหลักสูตรหรือเข้าร่วมการฝึกต่าง ๆ ไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือแม้แต่ใช้สัมภาษณ์กำลังพลที่ลาออกก็ได้ จึงสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย เพื่อประโยชน์ของกองทัพอากาศต่อไปในอนาคต

๓. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อสรรหาและคัดเลือกกำลังพลเข้ามาทำงานในกองทัพอากาศ โดยหน่วยงานหลักที่สามารถนำไปใช้ได้คือ กรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งเป็นกรมฝ่ายอำนวยการที่ดำเนินการด้านการสรรหากำลังพลเป็นหลัก ในการที่จะใช้ผลการวิจัยนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น ผู้วิจัยเห็นสมควรให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสัมภาษณ์กลางของกองทัพอากาศ จัดการอบรมแนวทางการสัมภาษณ์ในการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล รวมถึงมีการทดสอบความสามารถและทบทวนความรู้ของคณะกรรมการสัมภาษณ์เป็นประจำ อีกทั้งควรกำหนดให้กรรมการสัมภาษณ์กลางมีหน้าที่เป็นกรรมการหลักในการสัมภาษณ์เพื่อสรรหาและคัดเลือกกำลังพลของกองทัพอากาศ อันจะทำให้การประเมินได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ควรคำนึงถึงการรักษาความต่อเนื่องในการสัมภาษณ์และคำตอบแทนของกรรมการสัมภาษณ์กลางด้วย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองทัพอากาศ. (๒๕๕๓). ระเบียบกองทัพอากาศ ว่าด้วยการรับสมัคร การบรรจุ การโอน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ พ.ศ.๒๕๕๓. คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ.

กองทัพอากาศ. (๒๕๖๓). ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓. กองทัพอากาศ.

จ๊อบส์ ดีบี. (๒๕๕๙, ๒๙ มีนาคม). 8 ประเภทของการสัมภาษณ์งานที่ผู้หางานควรรู้.

<https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ประเภทการสัมภาษณ์งาน/>

ประคัลภ์ ปันตพลังกูร. (๒๕๕๑). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ ๒). บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.

เมตตา วิวัฒนานุกูล. (๒๕๔๕). หลักการสัมภาษณ์ในวงการบริหาร การสื่อสารมวลชน และการวิจัย. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (๒๕๔๔). คู่มือการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง: จากหลักสูตรแนวปฏิบัติที่ดี. ห้างหุ้นส่วนจำกัด แสงจันทร์การพิมพ์.

ศูนย์การสรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๐). คู่มือการสอบสัมภาษณ์. ห้างหุ้นส่วนจำกัด แทนไคนด์ มีเดีย.

ศูนย์การสรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๒). คู่มือการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ : การสอบแข่งขัน. สำนักงาน ก.พ.

สมชาย หิรัญกิตติ. (๒๕๔๒). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. Business World.

อนุพันธ์ กิจพันธ์พานิช. (๒๕๔๒). สรรหาและคัดเลือกอย่างมืออาชีพ. บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด.

อลงกรณ์ วัฒนธร, พลอากาศเอก. (๒๕๖๕). นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖. กองทัพอากาศ.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (๒๕๕๐). Competency Based Interview: ชุดตัวอย่างคำถามเพื่อการสัมภาษณ์เลือกสรรบุคลากร. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ภาษาต่างประเทศ

Dessler, Gary. (1997). *Human Resource Management*. New Jersey Prentice - Hall.

Robert Wood and Tim Payne. (1998). *Competency-Based Recruitment and Selection*.
Wiley.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ, ชื่อ	นาวาอากาศโท เทพอรุณ โคจรธนากิจ
วัน เดือน ปี เกิด	๑๗ กรกฎาคม ๒๕๒๘
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	ปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโยธินบูรณะ ปี ๒๕๔๕ โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๔๕ ปี ๒๕๔๗ ปริญญาตรีสาขา Civil and Environmental Engineering สถาบัน National Defense Academy ประเทศญี่ปุ่น ปี ๒๕๕๓ หลักสูตรศิษย์การบินกองทัพอากาศ รุ่นที่ น.๑๓๑ ปี ๒๕๕๕ หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ ๑๒๙ ปี ๒๕๖๐
ประวัติการทำงาน	นักบินประจำหมวดบิน ๒ ฝ่ายยุทธการฝูงบิน ๔๐๒ กองบิน ๔ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ รองผู้บังคับหมวดบิน ๑ ฝ่ายยุทธการฝูงบิน ๔๐๒ กองบิน ๔ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ นายทหารการฝึก ฝ่ายยุทธการฝูงบิน ๔๐๒ กองบิน ๔ ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ ผู้บังคับหมวดบิน ๑ ฝ่ายยุทธการฝูงบิน ๔๐๒ กองบิน ๔ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ นายทหารการฝึก ฝ่ายยุทธการฝูงบิน ๔๐๒ กองบิน ๔ ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ รองผู้บังคับฝูงบิน ๔๐๒ กองบิน ๔ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ รองหัวหน้าแผนกแผนการสรรหา กองการสรรหากำลังพล สำนักนโยบาย และบริหารกำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ หัวหน้าแผนกวิเคราะห์และประเมินการสรรหา กองการสรรหากำลังพล สำนักนโยบายและบริหารกำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ปี ๒๕๖๕ - ปัจจุบัน