

ประเภทของการทดสอบ

การทดสอบเพื่อวัดคุณสมบัติและลักษณะของผู้สมัครงาน แบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ 5 ประเภท

1. INTELLIGENCE TEST
2. APTITUDE TEST
3. ACHIEVEMENT TEST
4. VOCATIONAL INTEREST TEST
5. PERSONALITY TEST

1. INTELLIGENCE TEST หรือที่เรียกว่า MENTAL-ABILITY TEST เป็นวิธีการที่ใช้ในการทดสอบกันอย่างแพร่หลายทั่วไป สำหรับวัดคุณสมบัติทั่วไปของบุคคล การทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถทางจิตของบุคคลหรือวัดความเข้าใจ ความคล่องในการพูด การใช้ถ้อยคำ ความจำ การใช้เหตุผล การใช้ตัวเลข ความรวดเร็วในการเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมอบภาพ การให้คะแนนในการทดสอบวิธีนี้ อาจสรุปผลออกมาเป็นปริมาณหรือคุณภาพของผู้เข้าสอบ การทดสอบแบบนี้บุคคลต่าง ๆ จะต้องพิจารณาปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งอาจแบ่งออกได้ดังนี้

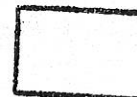
1.1 แบบทดสอบการคำนวณตัวเลข (NUMBER APTITUDE) ซึ่งวัดความรวดเร็วและความถูกต้องในการคำนวณ

(1) บ. วิเคราะห์แบบทดสอบ เวลาที่ใช้.....นาฬิกา					
4	3	9	8	4	7
7	8	6	3	1	2
3	5	6	4	7	8
7	9	9	6	8	5
8	7	3	5	7	9
คำตอบ					178

(4) ก. วิเคราะห์แบบทดสอบ ของที่ใช้ เวลาที่ใช้.....นาฬิกา					
คน	ผลผลิต	เฉลี่ย	เสียหาย	เฉลี่ย	เสียหาย %
20	160		10		
10	150		30	8	
12	144		24		
23	253		46		
78	1014		234		
15	150		15		
คำตอบ		69		11.5	87.7%

1.2 แบบทดสอบความจำ (MEMORY OR SPEED MOTOR CO-ORDINATION) เป็นการวัดความสังเกตและการจดจำสิ่งของเป็นชุด ๆ เช่น ใ้เวลา 2 นาที จำสัญลักษณ์และเครื่องหมายดังต่อไปนี้

1	2	3	4	5	6	7	8	9
-	⊥	(	L	⊢	÷	^	x	=



คะแนน

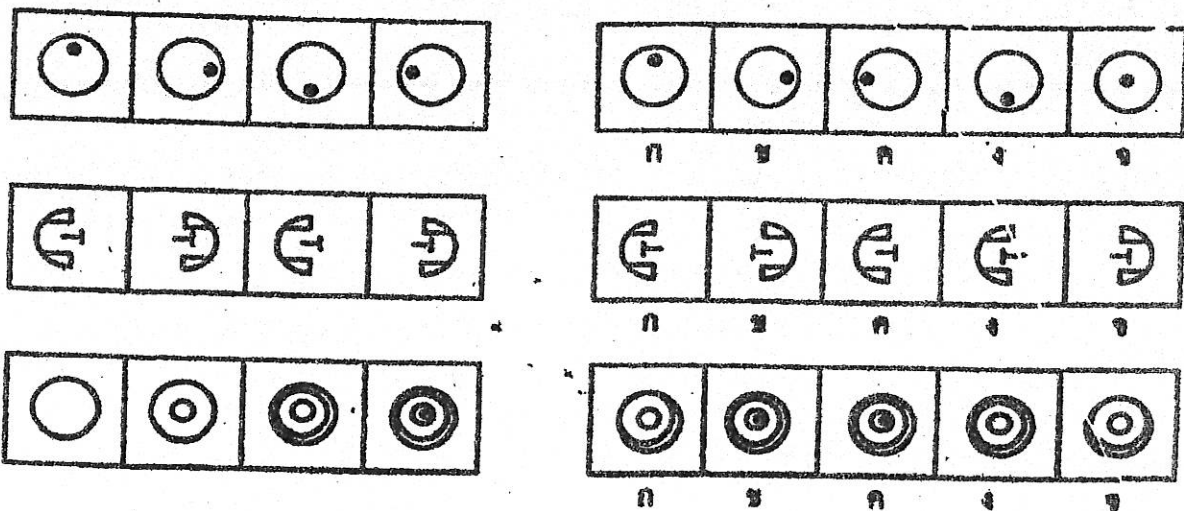
5	3	1	2	7	6	9	3	8	2	4	1	3	5	7	9	4	8	1	7	6	2	8	4	5
-	L	=	÷	(	x	⊢	⊥	-	L	^	÷	x	(	⊢	L	-	⊥	÷	x	=	^	(	L	-

1.3 แบบทดสอบความเร็วในการมองเห็น (PERCEPTUAL SPEED) เช่น ให้หาว่าตัวเลขต่อไปมีคู่ไหนเหมือนกัน เน้นให้เห็นถึงความรวดเร็วในการตรวจรอบตัวเลขและความละเอียดรอบคอบ

9.	48293 ----- 48293	34.	817203649512 ----- 81720363512
10.	6382 ----- 8392	35.	528391029310 ----- 628290029310
11.	827384625 ----- 927384825	36.	2779 ----- 2770
12.	728354772 ----- 728354772	37.	100738 ----- 100738
13.	63892 ----- 68392	38.	379012 ----- 379012
14.	527 ----- 529	39.	2549806746 ----- 2549806746
15.	283577657 ----- 283577657	40.	63829372630 ----- 63829127630
16.	263849332 ----- 263049332	41.	15273826 ----- 16273026
17.	47302922 ----- 47302922	42.	26372610208 ----- 26732010206

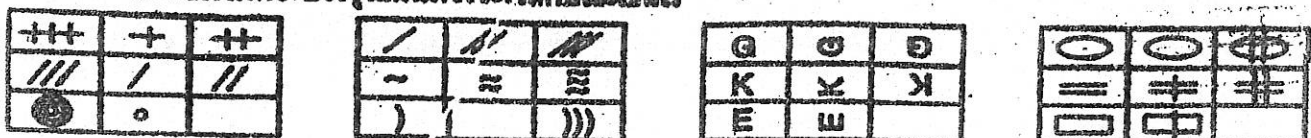
2. APTITUDE TEST คือการทดสอบความสามารถและสมองของคนที่จะเรียนรู้ งานอย่างหนึ่งภายในเวลาที่กำหนดการใช้วิธีการสอบเพื่อความถนัดนี้ เหมาะสมสำหรับคนที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือมีประสบการณ์น้อย เพราะจะทำให้ทราบว่าใครเหมาะที่จะทำงานอะไร และมีความสามารถในการทำงานขนาดไหน การวัดความถนัดของคน ได้แก่ งานเสมือน ความรู้ทางภาษา ความรู้ทางดนตรี และการศึกษา การทดสอบแบบนี้ในงานเสมือนทำได้ไม่ยาก เช่น อาจถามเกี่ยวกับความหมายของคำ การคำนวณ การสะกดการันต์ และการทดสอบความรู้ทางงาน (MACHANICAL) เป็นเรื่องยาก แบบทดสอบเหล่านี้ได้แก่

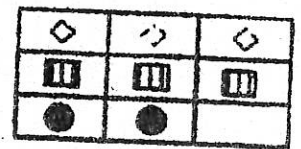
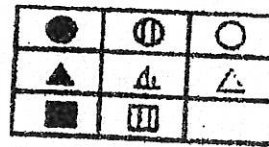
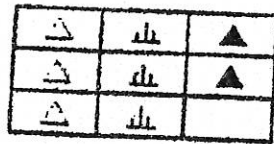
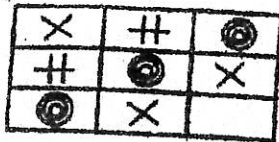
2.1 แบบทดสอบการเรียงลำดับภาพ (FIGURING) แบบความสัมพันธ์ทางเดียว ให้พิจารณาจากภาพที่กำหนดให้ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ จาก 1 ถึง 4 และภาพที่ 5 จะมีลักษณะอย่างไร



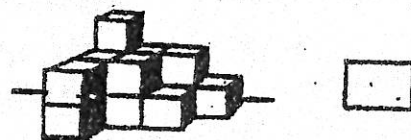
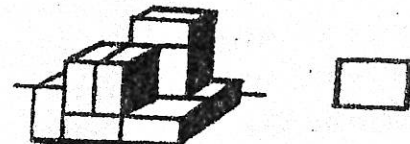
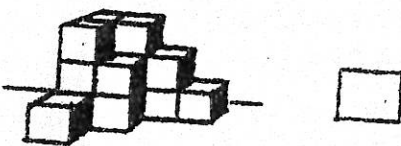
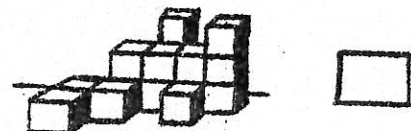
2.2 แบบทดสอบการเรียงลำดับภาพ แบบความสัมพันธ์หลายทาง

ข้อนี้ให้พิจารณาภาพต่างๆ ที่กำหนดให้หลายๆ ภาพ แล้วพิจารณาว่าในช่องว่างของแถวแต่ละแถวภาพที่จะบรรจุในช่องนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร





2.3 แบบทดสอบการนับลูกบาศก์ หรือ นับบล็อก
คำชี้แจง ภาพที่กำหนดให้มิใช่บล็อก หรือ ก้อน



2.4 ความถนัดด้านเครื่องจักรกล เครื่องมือวัดต่าง ๆ สร้างขึ้นเพื่อวัดว่า บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักรได้ วัตถุประสงค์ประกอบที่เรียกว่า ความสามารถทางมิติ (SPATIAL ABILITY) ความสามารถนี้เป็นความสามารถในการที่จะพิจารณาว่า ภาพนั้น ๆ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ อย่างไร ภาพตามมิติสองมิติ วัดจุดต่าง ๆ จะมีลักษณะอย่างไร เมื่อมองจากด้านต่าง ๆ กัน ส่วนแบบทดสอบที่วัดเกี่ยวกับเครื่องจักรกลในระยะแรกเป็นข้อสอบเกี่ยวกับส่วนต่าง ๆ ของเครื่องจักรกล ในโรงงาน ต่อมาได้มีการทดสอบความรู้เกี่ยวกับชื่อ และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ แล้วจึงมีผู้สร้างแบบทดสอบครอบคลุมความถนัดในด้านงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร ทั้งปัญหาเกี่ยวกับสภาพความเกี่ยวข้องของ ลาน รอก และตัวประกอบต่าง ๆ ทางกลศาสตร์

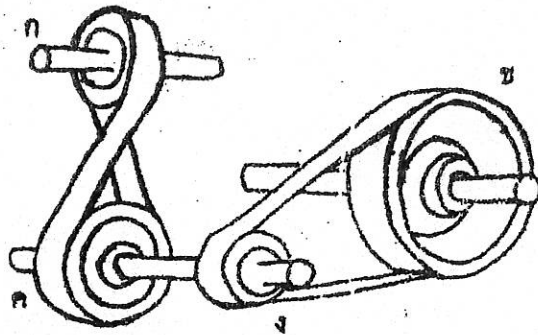


ก.



ข.

ลักษณะใดการวิ่งเรือได้ช้ากว่ากัน
 (ถ้าไม่มีให้ทำข้อ ค.)



เพลาตัวโตหมุนเข้าที่สุด

3. ACHIEVEMENT TEST วิธีนี้ใช้วัดคุณสมบัติของบุคคลที่เคยทำงานมาแล้ว เมื่อบริษัททำการตรวจสอบดูใบสมัครแล้ว ก็จะทำให้รู้ว่าบุคคลใดเคยรู้อะไรหรือเคยทำงานอะไรมาแล้ว บริษัทอาจทำการทดสอบว่าบุคคลผู้นั้นมีความรู้ในเรื่องนั้นเพียงใด วิธีการที่ใช้ อาจทำได้ 2 อย่างคือ อย่างแรกด้วยการถามเรื่องนั้นโดยตรง ซึ่งอาจให้ตอบด้วยปากเปล่า หรือเขียนคำตอบมาอย่างที่สองด้วยการให้ทดสอบปฏิบัติงานนั้นให้ดูเป็นตัวอย่าง การทดสอบดังกล่าว จะทำให้ประเมินผลของการปฏิบัติงานของผู้เข้าสอบได้

4. VOCATIONAL INTEREST TESTS เป็นธรรมชาติของคนทุกคนที่มีความสนใจ และไม่สนใจในสิ่งต่างๆ ทั้งที่เหมือนและไม่เหมือนกัน การทดสอบความสนใจของคนจะทำให้รู้ว่า บุคคลใดชอบหรือไม่ชอบอะไรที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ งานอดิเรกและกิจกรรมส่วนตัวอย่างอื่น โดยมีข้อสมมุติว่า บุคคลที่ชอบ หรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางเดียวกันมักจะทำงานอย่างหนึ่งได้ดีเหมือนกัน วิธีการทดสอบความสนใจนี้มีวิธีใช้อยู่ 2 วิธี คือ วิธีแรกถามเกี่ยวกับอาชีพที่ชอบเฉพาะๆ และไม่ชอบ เช่น นักบัญชี สถาปนิก วิศวกร ครูและผู้จัดการฝ่ายผลิต เป็นต้น ส่วนวิธีที่สอง ถามเกี่ยวกับสิ่งที่สนใจ (INTEREST GROUPING) เช่น การคำนวณ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ วรรณคดี งานสังคม เป็นต้น

5. PERSONALITY TEST การทดสอบวิธีนี้เพื่อหาว่า ผู้สมัครมีความสามารถเข้ากับคนอื่นได้ดีเพียงใด และสามารถชักชวนบุคคลอื่นให้คล้อยตามขนาดไหน เพราะผู้ที่ผ่านการทดสอบต่างๆ มาอย่างดี มีความอดทน มีประสิทธิภาพ มาอย่างดีก็อาจประสบความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ เพราะขาดบุคลิกลักษณะเป็นการวัดความเป็นกลาง ความพอใจตนเอง ความเห็นแก่ส่วนตนหรือบุคคลอื่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อฟัง และความสามารถในการเข้าสังคม โดยปกติการทดสอบโดยวิธีนี้มีหลักการเพื่อคัดคนที่มีลักษณะที่เกินออกไป เพราะคุณสมบัติดังกล่าวมีส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน