

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่อิงสมรรถนะตำแหน่งพนักงานแคชเชียร์ เพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคลากร (2) เพื่อสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่อิงสมรรถนะของตำแหน่งพนักงานแคชเชียร์ (3) หาความสัมพันธ์ระหว่างผลการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแคชเชียร์เทสโก้ โลตัส (4) หาอำนาจทำนายขององค์ประกอบสมรรถนะต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแคชเชียร์เทสโก้ โลตัส

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้สมัครงานในตำแหน่งพนักงานแคชเชียร์รายวันของบริษัทเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ จำนวน 50 คน ที่ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้างที่อิงสมรรถนะความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานที่อิงสมรรถนะความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .01 ($r=0.47, p<0.01$)

2. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้างที่อิงสมรรถนะความรอบคอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานที่อิงสมรรถนะความรอบคอบในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ($r=0.34, p<0.05$)

3. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้างที่อิงสมรรถนะการปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานที่อิงสมรรถนะการปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .01 ($r=-0.48, p<0.01$)

4. องค์ประกอบสมรรถนะที่มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ($\beta = .420, t = 3.411$) และด้านการปฏิสัมพันธ์ ($\beta = -.298, t = -2.422$) โดยองค์ประกอบทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 30.4 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน = 3.5977

The purposes of this research were (1) to develop the structured interview form based on the cashier's competencies (2) to develop the evaluation form based on the cashier's competencies (3) to investigate the relationship between structured interview scores and work performance of the cashier staff at the Tesco Lotus (4) to investigate the predictive power of competencies related to work performance score of the cashier staff at the Tesco Lotus

The sample of the research were 50 candidates who were selected by structured interview to be the daily cashiers of Tesco Lotus company in Chiang Mai.

Analysis of the data using SPSS for Windows program revealed the results as follows :

1. Structured interview score based on achievement competency positively correlated with work performance score based on achievement competency at the .01 level of significance. ($r=0.47$, $p<0.01$)

2. Structured interview score based on accuracy competency positively correlated with work performance score based on accuracy competency at the .05 level of significance. ($r=0.34$, $p<0.05$)

3. Structured interview score based on interpersonal competency negatively correlated with work performance score based on interpersonal competency at the .01 level of significance. ($r=-0.47$, $p<0.01$)

4. Competency factors having significant predictive power for predicting work performance were achievement competency ($\beta = .420$, $t = 3.411$) and interpersonal competency ($\beta = -.298$, $t = -2.422$). The set of predictive factors account for 30.4 % and standard of estimation is 3.5977