

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าแบบอิสระ เรื่องการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6 หัวข้อ ดังนี้

1. โหราศาสตร์ไทย (Thai Astrology)
2. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
3. พฤติกรรมในการทำงาน (Work Behavior)
4. ความแม่นยำในการทำนาย (Predictive Validity)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างโหราศาสตร์ไทยที่มีต่อลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน (Relationship Between Thai Astrology, Personal Characteristics and Work Behavior)
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โหราศาสตร์ไทย (Thai Astrology)

โหราศาสตร์ (Astrology) “เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการทำนายอนาคต ปรากฏการณ์ต่างๆ ของโลก หรือโชคชะตาของมนุษย์ โดยอาศัยตำแหน่งของดวงดาวในเวลาที่เกิดเหตุการณ์ต่างๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนบ้างก็อ้างว่าใช้บันทึกทางสถิติสร้างเป็นหลักเกณฑ์ และแนวโน้มเพื่ออธิบายโอกาสการเกิดเหตุการณ์ในอนาคต” (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2549: Online) สำหรับวิชาโหราศาสตร์นั้นมีหลายระบบ และมีความแตกต่างกันโดยแบ่งออกเป็นโหราศาสตร์ไทย โหราศาสตร์สากล โหราศาสตร์จีน และโหราศาสตร์ยูเรเนียน การพยากรณ์ในโหราศาสตร์ต้องอาศัยโหร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในการผูกดวงและเป็นผู้พยากรณ์เพื่อตีความหมายเป็นโอกาสของการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคต

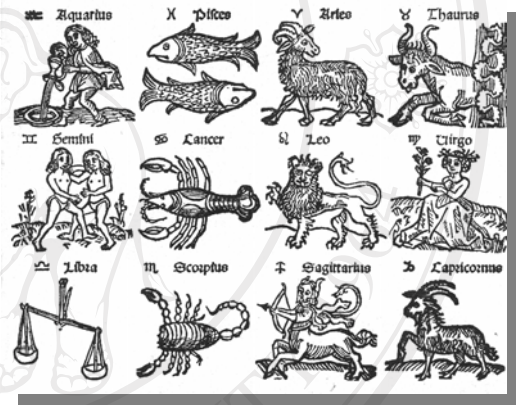
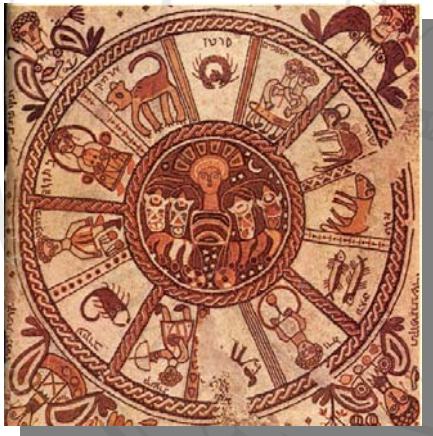
โหราศาสตร์เป็นสาขาหนึ่งของการพยากรณ์ และเป็นการใช้ตำแหน่งของดวงดาวจึงมีความเกี่ยวข้องกับวิชาดาราศาสตร์ จากการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “โหราศาสตร์กับการพัฒนาประเทศ” ซึ่งจัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 3 – 4 กุมภาพันธ์ 2537 ได้มีการอธิบายความหมายโหราศาสตร์ไทยไว้หลายความหมาย เช่น ศาสตราจารย์มอเนียร์ วิลเลียมส์ ได้ให้ความหมายของคำว่า “โหรา” คือ “ส่วนที่ 24 แห่งโหราตร์” ซึ่งเป็นภาษาสันสกฤต

ตรงกับคำภาษามคธว่า “อโหรรตต” แปลว่าวันกับคืน ดังนั้น คำว่า “โหรา” จึงมีความหมายตรงกับคำว่า “ชั่วโมง” (มหาวิทยาลัยศิลปากร. สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2537: 1)

สารานุกรมเสรี วิกีพีเดีย (ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของระบบการพยากรณ์สมัยใหม่ไว้เป็น 3 ระบบหลัก คือ

1. โหราศาสตร์แบบเวดิก (Vedic Astrology)
2. โหราศาสตร์แบบตะวันตก (Western Astrology)
3. โหราศาสตร์จีน (Chinese Astrology)

โหราศาสตร์แบบเวดิก และแบบตะวันตกนั้นมีต้นกำเนิดมาจากแหล่งเดียวกันก็คือการใช้ระบบการทำนายตามราศีเกิด โดยจะมีสัญลักษณ์ตามราศีเกิดและดวงดาวต่างๆ แสดงรูปได้ดังนี้



รูป 1 แสดงแผนภูมิจักรราศีในศตวรรษที่ 6

รูป 2 แสดงแผนภูมิแสดงจักรราศีในศตวรรษที่ 16

อย่างไรก็ดี โหราศาสตร์แบบเวดิกใช้จักรราศีแห่งดาวฤกษ์เชื่อมโยงกับจักรราศีแห่งกลุ่มดาว ในขณะที่โหราศาสตร์ตะวันตกใช้จักรราศีในเขตร้อน เนื่องจากความแตกต่างกันของระยะเวลาในช่วงฤดูหนาวและฤดูร้อน ตลอดระยะเวลาอันยาวนานศตวรรษ สัญลักษณ์แห่งจักรราศีของโหราศาสตร์ตะวันตกนั้นไม่ได้อยู่ในตำแหน่งเดียวกับดาวฤกษ์จริงๆ บนท้องฟ้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อโหราศาสตร์ตะวันตกที่เชื่อมโยงระหว่างสัญลักษณ์กับดาวฤกษ์นั้นจำเป็นต้องยุติลง ในขณะที่โหราศาสตร์แบบเวดิกยังคงมีความสำคัญอย่างมาก

สำหรับโหราศาสตร์จีนนั้นมีระบบการใช้ที่ค่อนข้างแตกต่างจากโหราศาสตร์ตะวันตกและโหราศาสตร์อินเดีย คือจักรราศีทั้ง 12 ราศีนั้นไม่ได้เป็นการแบ่งท้องฟ้า แต่จะเป็นการแบ่งเส้นศูนย์สูตร โหราศาสตร์จีนค่อยๆ พัฒนาระบบที่ซึ่งแต่ละจักรราศีค่านึงจาก 1 ใน 12 “จำนวนชั่วโมง

อีก 1 เท่าตัว” ซึ่งใช้ในแต่ละวันและค่านึงถึง 1 ใน 12 เดือน และสัญลักษณ์ของจักรราศีใช้ในแต่ละปีด้วยรวมถึงระบบที่ต้องคำนึงถึงธาตุทั้ง 5 ตามหลักจักรวาลของจีนที่คำนวณได้ในรอบ 60 ปี

ในปัจจุบันระบบต่างๆ เหล่านี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งโหราศาสตร์อินเดียและจีนได้แผ่ขยายเข้าไปยังแถบตะวันตกอย่างมาก ในขณะที่โหราศาสตร์ตะวันตกยังคงเข้ามายังแถบเอเชียได้อย่างจำกัด และได้มีการเปลี่ยนแปลงตัดบดทอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นออกไปและค่อนข้างที่จะเน้นไปทางด้านของจิตวิทยา ซึ่งการพัฒนาโหราศาสตร์ตะวันตกที่มีอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ โหราศาสตร์เขตร้อนสมัยใหม่และจักรราศีแห่งดาวฤกษ์ จีวิทยาแห่งจักรวาล โหราศาสตร์เชิงจิตวิทยา และโหราศาสตร์ของสถาบันแฮมเบิร์ก หรือโหราศาสตร์ยูเรเนียน

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายโหราศาสตร์ไทยคือ “ตำราว่าด้วยวิชาโหร” และโหร หรือโหราจารย์ หมายถึง ผู้ชำนาญทางวิชาโหรในการดูฤกษ์ ผู้ชำนาญทางดาราศาสตร์เกี่ยวกับการพยากรณ์

สิงโต สุริยอารักษ์ (2512: 1) กล่าวว่าหลักโหราศาสตร์ไทยเป็นวิชาพยากรณ์ที่มาจากอำนาจของดวงดาวนพเคราะห์ต่างๆ ที่โคจรอยู่รอบจักรราศี และพลังงานที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีโลกเป็นจุดศูนย์กลาง แสดงรูปได้ดังนี้



รูป 3 แสดงระบบ 12 ราศีกับการเคลื่อนที่โดยมีโลกเป็นจุดศูนย์กลาง

ประเทศไทยมีการใช้ปฏิทินมานานกว่าสามพันปีและสามารถที่จะคำนวณการเกิดปรากฏการณ์ทางดาราศาสตร์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำด้วยการสังเกต และเฝ้าติดตามดวงดาวโดยใช้หลักคณิตศาสตร์ซึ่งพัฒนามาเป็นตรีโกณมิติ โดยดูจากทรงกลมของฟากฟ้าคำนวณหาค่าตัวเลขทางธรรมชาติหลายๆ ตัว เช่น ค่าซาย (sin) ค่าคอส (cos) และค่าแทน (tan) เป็นต้น

ตำแหน่งของดาวเคราะห์ และดวงดาวทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น ดวงอาทิตย์ ดวงจันทร์ ซึ่งปรากฏอยู่ในแผนที่ดาวที่นักโหราศาสตร์คำนวณจากปฏิทินโหราศาสตร์ และนำมาใส่ไว้เกิดเป็น คัมภีร์โหราศาสตร์ไทยขึ้นมาเรียกว่า “คัมภีร์สุริยยาตร์” หมายถึง ตำราที่ว่าด้วยการคำนวณการโคจรของดวงอาทิตย์ ซึ่งตามประวัติศาสตร์ได้บันทึกไว้ว่าพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 ได้ใช้คัมภีร์สุริยยาตร์ และคัมภีร์สารัมภ์ ในการทำนายปรากฏการณ์สุริยุปราคาเต็มดวงที่ตำบลหัวกอก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2411 ได้อย่างแม่นยำ (ดาราศาสตร์แบบไทยๆ, 2548: ออนไลน์)

โดยสรุปแล้วการผูกดวงสำหรับโหราศาสตร์ไทยนั้นก็คือการจำลองภาพของจักรวาลพร้อมด้วยตำแหน่งของดาวพระเคราะห์ต่างๆ ที่อยู่ในแต่ละราศี ณ วันเวลาที่กำหนดนั้น การผูกดวงในทางโหราศาสตร์ไทยมี 3 ลักษณะคือ ดวงพิชัยสงคราม ดวงราศีหรือโดยทั่วไปเรียกว่าดวงราศีจักรและดวงสมมุติ สำหรับดวงพิชัยสงครามนั้นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในหลักเกณฑ์ของคัมภีร์สุริยยาตร์อย่างดี และการผูกดวงแบบราศีจักรจะแสดงแต่ตำแหน่งของดวงดาว โดยไม่ต้องคำนึงถึงเรื่ององศาลิปดาของดาวดวงใดๆ ในขณะที่ดวงสมมุติเป็นการผูกดวงโดยคำนวณแบบเฉลี่ยจากปฏิทินโหร ซึ่งต้องใช้หลักเกณฑ์สุริยยาตร์ (ดาราศาสตร์แบบไทยๆ, 2548: ออนไลน์)

โดยมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับดวงดาว ซึ่งถือว่าบนท้องฟ้าเป็นวิถีโคจรของดาวเคราะห์ทั้งหลาย โดยมีพระอาทิตย์(๑) เป็นประธานในเวลากลางวัน และมีพระจันทร์(๒) เป็นประธานเวลากลางคืน เมื่ออาทิตย์โคจรไปรอบจักรราศีจะโคจรผ่านกลุ่มดาวประจำราศีทั้ง ๑๒ ราศี อาทิตย์โคจรผ่านราศีต่างๆ ราศีละ ๑ เดือน ครอบรอบจักรราศีเป็นเวลา ๑ปี ระยะเวลาโคจรของอาทิตย์ที่ผ่านไปตามจักรราศีเรียกว่า สุริยคติกาล จักรราศีหนึ่งมีมุม ๓๖๐องศา แต่ละราศีมีมุม ๓๐องศา ราศีทั้ง ๑๒ ราศี มีชื่อเรียกตามกลุ่มดาวที่ประจำอยู่ ดังนี้

ราศี ๐	ชื่อราศีเมษ	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	เนื้อ
ราศี ๑	ชื่อราศีพฤษภ	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	โค
ราศี ๒	ชื่อราศีเมถุน	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	คนคู่
ราศี ๓	ชื่อราศีกรกฎ	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	ปู
ราศี ๔	ชื่อราศีสิงห์	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	ราชสีห์
ราศี ๕	ชื่อราศีกันย์	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	นาง
ราศี ๖	ชื่อราศีตุลย์	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	ตาชั่ง
ราศี ๗	ชื่อราศีพิจิก	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	แมลงป่อง
ราศี ๘	ชื่อราศีธนู	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	คนถือธนู
ราศี ๙	ชื่อราศีมังกร	หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป	งูใหญ่ หรือมังกร

ราศี ๑๐ ชื่อราศีกุมภ์ หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป คนถือหม้อ
 ราศี ๑๑ ชื่อราศีมีน หมู่ดาวประจำราศีเป็นรูป ปลา

สำหรับประโยชน์ของโหราศาสตร์ไทยนั้น สิงโต สุริยาอารักษ์ (2512: 7) ได้กล่าวว่า “โหราศาสตร์ไทยเป็นวิชาที่มีประโยชน์ที่สุดในโลกวิชาหนึ่ง” ภูริศร์ ทุมสวัสดิ์ (2545: 5-6) ได้สรุปประโยชน์ซึ่งได้จากการเก็บสถิติไว้ดังนี้ (1) ทำให้ทราบพื้นฐานความสามารถ หรือศักยภาพ ความถนัด นิสัย สติปัญญาและชาติตระกูลของเจ้าชะตา (2) อนาคตของเจ้าชะตาในเรื่องการเงิน การประกอบอาชีพ คู่ครอง (3) ลักษณะส่วนบุคคลของคนในบังคับบัญชา เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือศัตรู (4) การวินิจฉัยโรคและสุขภาพ (5) การพยากรณ์ดินฟ้าอากาศ (6) การสอบสวนคดี (7) ประโยชน์ในการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต เป็นต้น

โกวิท รอดเรือง (2549: ออนไลน์) กล่าวถึงประโยชน์การศึกษาโหราศาสตร์ไทยไว้ 17 ประการดังนี้ (1) พยากรณ์ตนเอง (2) พยากรณ์บุคคลในครอบครัว (3) พยากรณ์บุคคลที่เป็นมิตร สหาย (4) ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ (5) ทำนายดินฟ้าอากาศ (6) ทำนายเหตุการณ์บ้านเมือง (7) ทำนายอุปนิสัยใจคอ (8) ทำนายโรคภัยไข้เจ็บ (9) ทำนายอนาคตการศึกษา ความก้าวหน้าของชีวิต (10) ทำนายอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคล (11) ทำนายชีวิตคู่ความรัก (12) แก้ปัญหาทางด้านจิตใจ ช่วยเหลือสังคมที่มีปัญหาทางด้านจิต ปัญหาการฆ่าตัวตาย ปัญหาความผิดหวัง หรือการพลัดพรากจากสิ่งที่รัก (13) การหาฤกษ์ของบุคคล กิจการ สถานที่ ฤกษ์สีก หรือฤกษ์รับทัพจับศึก (14) ใช้ในการพิจารณา นิสัยใจคอของผู้ร่วมงานของผู้ได้บังคับบัญชา (15) ทำนายเหตุการณ์ข้างหน้าของบุคคล สถานที่ เหตุการณ์บ้านเมืองภัยต่างๆ เช่น สงคราม ภัยธรรมชาติ หรืออุบัติเหตุ (16) ทำนายชื่อโดยใช้ความเด่นของดาว และ (17) ทำนายสีโดยใช้ความเด่นของดาว

อย่างไรก็ดี โหราศาสตร์มักถูกกล่าวหาจากนักวิทยาศาสตร์ว่าเป็นสิ่งมลายเป็นการใช้ความเชื่อนำเหตุผล (สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยศิลปากร, 2537: 8-18) ได้รวบรวมความเห็นในเชิงลบที่มีต่อโหราศาสตร์พบว่า โหราศาสตร์ถูกมองเป็นเรื่องของโชคลางเป็นเรื่องที่ทำให้คนงมงายไร้สาระและความสงสัยในความตรงของการพยากรณ์ อีกทั้งการที่ยังไม่ได้มีการพิสูจน์ โหราศาสตร์ให้อยู่บนพื้นฐานที่เป็นวิทยาศาสตร์อันเป็นศาสตร์ที่พิสูจน์และจับต้องได้ ในการประชุมสัมมนาวิชาการเรื่อง “โหราศาสตร์กับการพัฒนาประเทศ” ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ ระหว่างวันที่ 3-4 กุมภาพันธ์ 2537 ได้มีการเสนอแนะแนวทางพัฒนาโหราศาสตร์โดยการสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมโดยใช้หลักสถิติที่มีเหตุผลและหลักเกณฑ์สมัยใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาผลงานการศึกษาค้นคว้า ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตำราที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณประโยชน์และมีประสิทธิภาพมีความแม่นยำและเที่ยงตรงอันเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทย (Thai Astrology) ในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน โดยอาศัยหลักการของ การคำนวณ วัน เดือน ปี เวลา และสถานที่เกิดเพื่อให้ได้พื้นดวงชะตาอันสัมพันธ์กับตำแหน่งของ ดวงดาวต่างๆ โดยมีโหราจารย์ซึ่งเป็นผู้ชำนาญทางวิชาโหราศาสตร์ไทยที่ได้รับการรับรองจาก สถาบัน สมาคม หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโหราศาสตร์ไทย สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายไทยเป็นผู้คำนวณและผู้แปลความหมายเพื่อเป็นการรักษามาตรฐาน และความน่าเชื่อถือการใช้โหราศาสตร์ไทย

ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง “ลักษณะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ความมุ่งมั่น ความสนใจ ทักษะ ค่านิยมหรือลักษณะทางจิตวิทยาอื่นๆ องค์กรต่างๆ จะมุ่งประเมินว่าผู้สมัครงานแต่ละคนมีลักษณะต่างๆ อย่างไร มีความเหมาะสมต่องานและองค์กรหรือไม่ โดยอาศัยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์หรือทดสอบบุคลิกภาพ เป็นต้น” (ชูชัย สมितिไกร, 2539: 11) โดยลักษณะส่วนบุคคลนั้นเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ ซึ่งจะมีทั้งส่วนที่มองเห็นคือส่วนที่อยู่เหนือน้ำ และส่วนที่มองไม่เห็นคือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ โดยส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่พัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถต่างๆ ของแต่ละบุคคล สำหรับส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากแต่มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมในการทำงาน เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทัศนคติภายใน เป็นต้น โดยลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ของแต่ละองค์กรนั้นจะแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่แตกต่างกัน (กรมการปกครอง, กองการเจ้าหน้าที่, กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน, 2549: 15) ยกตัวอย่าง เช่น

วิชัย อุตสาหจิต (2550: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ประการที่คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ระบุไว้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปี 2548 ซึ่งเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการ ดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีดั้งเดิมของสังคมไทยสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา โดยสามารถนำมา ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนา อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

โดยการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานกล่าวคือ เงื่อนไขความรู้ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นตอนการปฏิบัติ เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย ความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร และใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

อรุณ จันทวานิช (2546: ออนไลน์) กล่าวถึงการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลอันพึงประสงค์ของคนไทยมี 2 ลักษณะได้แก่ 1) คุณลักษณะร่วม 2) คุณลักษณะเฉพาะ มีรายละเอียดดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นคุณลักษณะร่วม 9 ประการที่ควรมี ประกอบด้วย

- 1.1 มีความใฝ่รู้
- 1.2 ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ
- 1.3 ความสามารถด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 1.4 วินัยในตนเอง
- 1.5 ความอาหารต่อชุมชนและระบบนิเวศ
- 1.6 ความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม
- 1.7 ฉันทะและวิริยะในการทำงาน
- 1.8 มีความสามารถในการปรับตัว
- 1.9 มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2) สำหรับคุณลักษณะเฉพาะอีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย 9 ลักษณะที่อาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล มีดังนี้

- 2.1 มีความสามัคคี
- 2.2 ประณีประนอมและรู้จักให้อภัย
- 2.3 อดกลั้น
- 2.4 เมตตากรุณา

- 2.5 ละเอียดต่อการทำซ้ำ
- 2.6 มีความรักและยึดมั่นในสัจจะ
- 2.7 กล้าหาญทางจริยธรรม
- 2.8 รับผิดชอบต่อครอบครัวและชุมชน
- 2.9 รักและยึดมั่นในอาชีพการงาน

Job Outlook (2000: Online) การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ โดยทั่วไปมีการกล่าวถึงลักษณะส่วนบุคคลทั้งที่เป็นส่วนที่อยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำโดยรวม เช่น การรายงานถึงลักษณะส่วนบุคคลในงานทั่วไปอันเป็นที่พึงปรารถนา 10 ประการ (Top 10 Personal Characteristics Employers Seek in Job Candidates) ดังนี้

1. ทักษะในการสื่อสารที่ดี (Communication Skills)
2. ความซื่อสัตย์และคุณธรรม (Honesty & Integrity)
3. ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)
4. ทักษะในการติดต่อกับบุคคล (Interpersonal Skills)
5. จริยธรรมในการทำงานอย่างสูง (Strong Work Ethic)
6. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation/Initiative)
7. เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ดี (Flexibility/Adaptability)
8. ทักษะในการวิเคราะห์ (Analytical Skills)
9. ทักษะการทำงานกับคอมพิวเตอร์ (Computer/Technical Skills) และ
10. ทักษะการทำงานในองค์กร (Organizational Skills)

สุกรี จำยพอควร (2539: 91- 92) ศึกษาพบว่าคุณลักษณะต่างๆไม่ว่าจะเป็นลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานของช่างเทคนิคที่สถานประกอบการต้องการ ได้แก่การเชื่อฟังเคารพหัวหน้า เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เสียสละต่อส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน กระตือรือร้น รอบคอบ มีวินัย รักษาความสะอาด รักษาความปลอดภัย ทำงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ระเบียบเรียบร้อย ประหยัดวัสดุอุปกรณ์ ทักษะในการสื่อสาร รวมถึงทักษะด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ

จากลักษณะส่วนบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปตารางแสดงแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงสรุปแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของลักษณะส่วนบุคคล

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษา
<p>วิจัย อุตสาหกรรม (2550)</p>	<p>ลักษณะส่วนบุคคล 3 ประการที่คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ระบุไว้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปี 2548 โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนดังนี้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความพอประมาณ 2. ความมีเหตุผล 3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี <p>การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 รอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน 1.2 ความรอบคอบในการวางแผน 1.3 ความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ 2. เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ความตระหนักในคุณธรรม 2.2 ความซื่อสัตย์สุจริต 2.3 ความอดทน 2.4 ความเพียร 2.5 สติปัญญาในการดำเนินชีวิต
<p>อรุณ จันทวานิช (2546)</p>	<p>ลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ของคนไทยมี 2 แบบ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณลักษณะร่วม 9 ประการที่ควรมี ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีความใฝ่รู้ 1.2 ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 1.3 ความสามารถด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 1.4 วินัยในตนเอง 1.5 อาหารต่อชุมชนและระบบนิเวศ 1.6 ความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม 1.7 ฉันทะวิริยะในงาน

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษา
อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2546) ต่อ	1.8 ความสามารถในการปรับตัว 1.9 การทำงานเป็นทีม 2. คุณลักษณะเฉพาะ 9 ประการของแต่ละบุคคล มีดังนี้ 2.1 มีความสามัคคี 2.2 ประนีประนอมและรู้จักให้อภัย 2.3 ออดคูลื่น 2.4 เมตตากรุณา 2.5 ละเอียดต่อการทำชั่ว 2.6 ความรัก ยึดมั่นในสัจจะ 2.7 กล้าหาญทางจริยธรรม 2.8 รับผิดชอบต่อครอบครัวและชุมชน 2.9 รักและยึดมั่นในอาชีพธรรม
Job Outlook (2000)	ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับนายจ้าง หรือผู้ประกอบการ รวมถึงลักษณะส่วนบุคคลในงานทั่วไปอันเป็นที่พึงปรารถนามี 10 ประการ (Top 10 Personal Characteristics Employers Seek in Job Candidates) คือ 1. ทักษะในการสื่อสารที่ดี (Communication Skills) 2. ความซื่อสัตย์และคุณธรรม (Honesty & Integrity) 3. ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) 4. ทักษะในการติดต่อกับบุคคล (Interpersonal Skills) 5. จริยธรรมในการทำงานอย่างสูง (Strong Work Ethic) 6. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation/Initiative) 7. คนที่มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ดี (Flexibility) 8. ทักษะในการวิเคราะห์ (Analytical Skills) 9. ทักษะการทำงานกับคอมพิวเตอร์ (Technical Skills) 10. ทักษะการทำงานในองค์กร(Organizational Skills)
สุกรี จำยพอควร (2539)	คุณลักษณะของช่างเทคนิคบริการซ่อมระบบไฟฟ้าในรถยนต์ตามความต้องการของสถานประกอบการ:กรณีอุตสาหกรรมบริการ 1. การเชื่อฟังเคารพหัวหน้า 2. เข้ากับเพื่อนร่วมงาน 3. เสียสละต่อส่วนรวม 4. รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น 5. มีความรับผิดชอบ 6. มีความซื่อสัตย์ 7. ตรงต่อเวลา 8. มีความขยัน 9. มีความอดทน

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษา
สุกรี จำยพอควร (2539) ต่อ	10. กระตือรือร้น 11. มีความรอบคอบ 12. มีวินัย 13. รักษาความสะอาด 14. รักษาความปลอดภัย 15. ทำงานตามเวลาที่กำหนด 16. ระเบียบเรียบร้อย 17. ประหยัดวัสดุอุปกรณ์ 18. ทักษะในการสื่อสาร 19. ทักษะด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ

จากตาราง ผู้ศึกษาได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณลักษณะส่วนบุคคล และได้พิจารณาเลือกคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับธุรกิจระดับยนต์ร้านมีติ. เช่นเตอร์ ซึ่งการค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ได้เลือกคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ของคนไทยซึ่งได้แก่ คุณลักษณะร่วม 9 ประการที่คนไทยสมควรมี เช่น การมีวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต หรือการมีนันทะวิริยะในงาน เป็นต้น และคุณลักษณะเฉพาะ 9 ประการของแต่ละบุคคล เช่น มีความรับผิดชอบ การอดกลั้น หรือการมีความเมตตา กรุณา ของคุณอำนวย จันทวานิช รวมถึงการพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ รวมถึงลักษณะส่วนบุคคลในงานทั่วไปอันเป็นที่พึงปรารถนา 10 ประการ (Top 10 Personal Characteristics Employers Seek in Job Candidates) ของ Job Outlook ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์และคุณธรรม (Honesty & Integrity) การมีทักษะการทำงานในองค์กร(Organizational Skills) หรือทักษะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) เป็นต้น

ท้ายที่สุด เป็นการพิจารณาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคุณสุกรี จำยพอควร ซึ่งเป็นหัวข้อที่ตรงกับธุรกิจของผู้ศึกษามากที่สุด ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของช่างเทคนิคบริการซ่อมระบบไฟฟ้าในรถยนต์ตามความต้องการของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งประกอบไปด้วยการเชื่อฟังเคารพหัวหน้า การเสียสละต่อส่วนรวม การทำงานตามเวลาที่กำหนด ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา ความขยัน ความอดทน การมีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบ เป็นต้น

โดยการศึกษาในครั้งนี้ การประเมินความแม่นยำลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นคะแนนคาดหวัง (Expected Value) ที่ถูกประเมินโดยโหราจารย์จะเป็นผู้คำนวณและออกคำพยากรณ์ตามหลักโหราศาสตร์ไทย โดยอาศัยหลักการคำนวณ วัน เดือน ปี เวลา และสถานที่เกิด เพื่อให้ได้พื้นดวงชะตาอันสัมพันธ์กับตำแหน่งของดวงดาวต่างๆ

จากเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยสำคัญที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาของพนักงานแต่ละคนอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยสอดคล้องกับ ธุรกิจระดับยนต์ร้านมีดี. เซ็นเตอร์ ซึ่งประกอบไปด้วย 1. ความซื่อสัตย์ 2. การมีมนุษยสัมพันธ์ 3. ความขยัน 4. ความเสียสละ และ 5. ความอดทน

พฤติกรรมในการทำงาน (Work Behavior)

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมในการทำงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ อันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานและเป็นสิ่งที่ประเมินได้ยากว่าบุคคลผู้นี้จะมีภาพลักษณ์ภายในหรือแรงจูงใจอย่างไร (กรมการปกครอง กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มวางแผนอัตรากำลัง และ พัฒนาระบบงาน, 2549: 15) นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน (Work Behavior) ไว้ดังนี้ นิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ณ หนองคาย (ม.ป.ป.: 38) กล่าวว่าพฤติกรรมในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมองค์กรอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม ส่วนในสารานุกรมวิกิพีเดียให้คำนิยามไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งๆ ในที่ทำงาน พฤติกรรมในการทำงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละอาชีพ (Work Behavior, 2006: Online) ในขณะที่สารานุกรมจิตโอซิดี ได้ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมที่ได้รับอิทธิพลมาจากคุณลักษณะทางชีวภาพ บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และความสามารถของปัจเจกบุคคลรวมทั้งการรับรู้ แรงจูงใจ ตลอดจนการเรียนรู้ของบุคคล ความสำเร็จขององค์กรมาจากพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพแต่ละสาขาอาชีพ มีลักษณะของพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์แตกต่างกันไป (Human Behavior, 2006: Online)

ตัวอย่างพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้กำหนดไว้สำหรับนักศึกษาฝึกงานที่ผู้ประกอบการต้องการคือ ความซื่อตรงต่องาน ความขยันขันแข็งในการทำงาน การรู้จักควบคุมอารมณ์ การรู้จักสิทธิ-หน้าที่ และความรับผิดชอบ ความไว้วางใจในการมอบหมายงานและความสามารถในการสื่อสารได้ถูกต้องชัดเจนระหว่างผู้ร่วมงานกับหัวหน้างาน เป็นต้น (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ, ม.ป.ป.: 11)

ตุเมธ ดันติเวชกุล (2549: ออนไลน์) กล่าวขยายความถึงพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกล่าวคือ เป็นพฤติกรรมอันมีความพอดีเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงาน 5 ด้านด้วยกัน ได้แก่

1. พฤติกรรมที่มีความพอดีด้านจิตใจ ระดับจิตใจของเราต้องอยู่ในความพอดีไม่สุดกู่ ด้านใดด้านหนึ่ง มีความเอื้ออาทรต่อกัน
2. พฤติกรรมที่มีความพอดีด้านสังคม เนื่องจากเราไม่ได้อยู่ในสังคมคนเดียวเราต้องอยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างเรากับรอบๆ ข้างนั้นจะต้องสร้างให้เกิดความพอดีขึ้นมา
3. พฤติกรรมที่มีความพอดีด้านเศรษฐกิจ อยู่อย่างไรอย่างนั้นไม่ต้องไปกู้หนี้ยืมสินช่วยตัวเองได้แค่ไหนให้ช่วยตัวเอง
4. พฤติกรรมที่มีความพอดีด้านเทคโนโลยี เราอยู่ในบ้านเมืองเราแบบล้ำหลังก็ไม่ใช่ ต้องสนใจเทคโนโลยีด้วย แต่ต้องเป็นเทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องกับพื้นฐานของเรา ให้เราเจริญเติบโตขึ้นเรื่อยๆ อย่างมั่นคงและยั่งยืน ยึดประโยชน์สุขเป็นที่ตั้ง
5. พฤติกรรมที่มีความพอดีด้านทรัพยากรธรรมชาติใช้อะไรอย่างพอดี อย่าทิ้งขว้างไม่สร้างขยะให้กับโลกเกินความจำเป็น

อัญชณา พันธุ์อรุณ (2546: ออนไลน์) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของมัลคูลุเทศก์ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ได้แก่ ความแตกต่างของรายได้และประสบการณ์ทำงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยภายใน

ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

3. ปัจจัยภายนอก

ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก แต่ค่าตอบแทนและเงินรางวัลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางลบ

วิไลวรรณ วรรณ โชติผาเวช (2544: 6) ศึกษาพบว่าพฤติกรรมในการทำงานของช่างในศูนย์บริการระดับเขตพื้นที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในภาคเหนือของประเทศไทยได้แก่ การทำงานได้ตามปริมาณงาน การทำงานได้อย่างมีคุณภาพ การปฏิบัติตามคำสั่ง ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ความรอบรู้ในงาน ความคิดริเริ่มและการพัฒนาตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ การให้ความร่วมมือ การตัดสินใจ และความมีระเบียบวินัย

ในยุคของการเปลี่ยนแปลง สภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง หรือเทคโนโลยีสามารถสร้างความกดดันและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของ

คนในองค์กร รวมถึงโครงสร้างองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเช่นกัน กิจกรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นภายใน โครงสร้างองค์กรที่ทำให้เกิดขบวนการทำงาน จะเห็นได้ว่ามีความสำคัญไม่น้อยกว่าตัวงาน และคำบรรยายลักษณะงาน ตลอดจนวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารสามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร โดยใช้สื่อที่ประกอบด้วยผังองค์กร คำบรรยายลักษณะงาน กระบวนการทำงาน และกลไกการประสานงานกันระหว่างงานด้วยกัน รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรที่จะเป็นตัวกำหนดความยืดหยุ่นในการควบคุมพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งหากผู้บริหารมีจิตสำนึกในเรื่องของงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง จะสามารถควบคุมพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: ออนไลน์) ได้กล่าวว่าบุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆ เนื่องจากแรงผลักดัน หรือแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจอาจจะเกิดขึ้นจากการกระทำให้เกิดความต้องการ ความอยาก โดยมีผู้กระทำ และสามารถเกิดขึ้นได้จากการตระหนักรู้สัญชาตญาณที่มีมาแต่กำเนิด แรงจูงใจซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นมาจาก 4 แหล่ง กล่าวคือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากแหล่งภายนอก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกมากระตุ้นให้เป็นสิ่งเร้าให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ การจูงใจภายนอกสามารถเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ

2. แรงจูงใจที่มีแหล่งเกิดจากภายใน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นคุณค่า หรือ โอกาสของตนเอง หรือการมีจิตสำนึกด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความต้องการ

3. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นแรงจูงใจธรรมชาติมนุษย์เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความต้องการ สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

3.1 แรงจูงใจทางสรีรวิทยา

3.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา

3.3 แรงจูงใจที่เกิดทางสังคม

4. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นเสมือนแรงขับจากภายนอกที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพนักงานได้แสดงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง จากพฤติกรรมในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปตารางแสดงแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงสรุปแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	พฤติกรรมในการทำงานที่ศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	พฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดไว้สำหรับนักศึกษาฝึกงาน คือ 1. ความซื่อตรง 2. ความขยันขันแข็ง 3. ควบคุมอารมณ์ 4. รู้จักสิทธิและหน้าที่ 5. รับผิดชอบ 6. วางใจการมอบหมายงาน 7. ความสามารถในการสื่อสาร
สุเมธ ตันติเวชกุล (2549)	พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อันมีความพอดีเป็นพฤติกรรมพื้นฐานในการทำงาน 5 ด้าน คือ 1. พฤติกรรมด้านจิตใจ 2. พฤติกรรมด้านสังคม 3. พฤติกรรมด้านเศรษฐกิจ 4. พฤติกรรมด้านเทคโนโลยี 5. พฤติกรรมด้านทรัพยากรธรรมชาติ
อัญญา พันธุ์อรุณ (2546)	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ปัจจัยภายใน 3. ปัจจัยภายนอก
วิไลวรรณ วรรณโชติผาเวช (2544)	ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความกดดันทางช่างกับประสิทธิภาพในการทำงานในศูนย์บริการรถยนต์ 1. ทำงานได้ตามปริมาณงาน 2. ทำงานมีคุณภาพ 3. การปฏิบัติตามคำสั่ง 4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 5. ความรอบรู้ในงาน 6. คิดริเริ่มและพัฒนาตนเอง 7. การมีมนุษยสัมพันธ์ 8. การให้ความร่วมมือ 9. การตัดสินใจ 10. ความมีระเบียบวินัย

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	พฤติกรรมในการทำงานที่ศึกษา
พวงเพชร วัชรอยู่ (2537)	<p>บุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆเนื่องจากแรงผลักดัน หรือแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจอาจเกิดขึ้นจากการกระทำให้เกิดความต้องการ ความอยาก โดยมีผู้กระทำ และสามารถเกิดขึ้นได้จากการตระหนักรู้สถานการณ์ที่มีมาแต่กำเนิด แรงจูงใจซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นมาจาก 4 แหล่ง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แรงจูงใจที่เกิดจากแหล่งภายนอก 2. แรงจูงใจที่มีแหล่งเกิดจากภายใน 3. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ 4. แรงจูงใจในการทำงาน

จากตาราง ผู้ศึกษาได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมในการทำงาน และได้พิจารณาเลือกพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับธุรกิจระดับขั้นต้นร้านมีดี. เซ็นเตอร์ ซึ่งการค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ได้ใช้แบบประเมินการฝึกงานของนิสิตศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา คณะวิทยาการจัดการ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการ โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดไว้สำหรับนักศึกษาฝึกงาน

ตลอดจน พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความกดดันทางช่างกับประสิทธิภาพในการทำงานในศูนย์บริการรถยนต์ ของคุณวิไลวรรณ วรรณ โชติผาเวช ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเป็นหัวข้อที่ตรงกับธุรกิจของผู้ศึกษามากที่สุด

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้คำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของคุณอัญชญา พันธุ์อรุณ รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี ของคุณพวงเพชร วัชรอยู่ ที่กล่าวถึงบุคคลจะแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆ ได้เนื่องจากแรงผลักดัน หรือแรงจูงใจ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการกระทำให้เกิดความต้องการหรือความอยากโดยมีผู้กระทำ ซึ่งได้แก่แรงจูงใจที่เกิดจากแหล่งภายนอก และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นเสมือนแรงขับจากภายนอกที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพนักงานได้แสดงพฤติกรรม

ทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง ท้ายที่สุดแรงจูงใจที่เกิดจากการตระหนักรู้จากสัญชาตญาณที่มีมาแต่กำเนิด

อย่างไรก็ดี โหราจารย์จะเป็นผู้ทำการคำนวณและออกคำพยากรณ์ตามหลักโหราศาสตร์ไทยในการประเมินคะแนนพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้โดยอาศัยหลักการคำนวณ วัน เดือน ปี เวลา และสถานที่เกิด เพื่อให้ได้พื้นดวงชะตาอันสัมพันธ์กับตำแหน่งของดวงดาวต่างๆ

ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมในการทำงานครั้งนี้ จะพิจารณาเฉพาะการแสดงออกของลักษณะส่วนบุคคลที่เกิดจากแรงขับภายในเท่านั้น ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นคุณค่าโอกาสของตนเอง หรือการมีจิตสำนึก รวมถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความอยากหรือความต้องการตลอดจนไม่มีการสร้างและพิจารณาแรงขับจากภายนอก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ประการใด

จากเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงอันนำไปสู่พฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับธุรกิจระดับบัณฑิตวิทยาลัย เช่นเตอร์ ซึ่งประกอบไปด้วยคือ 1. การปฏิบัติตามคำสั่ง 2. การรักษาเวลา 3. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 4. การมีระเบียบวินัย และ 5. การให้ความร่วมมือ

ความแม่นยำในการทำนาย (Predictive Validity)

กัลยา วานิชย์บัญชา (2544) ได้ให้ความหมายของการทำนาย (Prediction) หรือการให้คำพยากรณ์ (Forecasting) ว่าเป็นการประมาณหรือการคาดคะเนว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การพยากรณ์ยอดขายของ 3 ปีข้างหน้า การพยากรณ์มีบทบาทสำคัญกับทุกด้านทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน รัฐบาลต้องประมาณหรือพยากรณ์รายได้ รายจ่ายในปีหน้าเพื่อนำมาวางแผน เอกชนต้องพยากรณ์ยอดขายเพื่อนำมาวางแผนการผลิตสินค้าคงคลัง แรงงาน ฯลฯ การพยากรณ์แบ่งได้ 2 ประเภทซึ่งได้แก่ การพยากรณ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) และการพยากรณ์เชิงปริมาณ (Quantitative Methods) เป็นการพยากรณ์ที่ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (ตัวเลข) ในอดีตเพื่อนำมาพยากรณ์ค่าในอนาคตโดยสร้างตัวแบบทางคณิตศาสตร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 เทคนิคย่อย คือ

1. การพยากรณ์ความสัมพันธ์ (Casual Forecasting) เป็นเทคนิคที่ใช้ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่จะพยากรณ์ เช่น ถ้าต้องการพยากรณ์ยอดขายจะพิจารณาโดยหาความ

สัมพันธ์ระหว่างยอดขายกับค่าโฆษณา รายได้ของประชากร สภาพสินค้า ฯลฯ การหาความสัมพันธ์ดังกล่าวจะใช้เทคนิคที่เรียกว่า การวิเคราะห์ความถดถอย และสหสัมพันธ์

2. การพยากรณ์อนุกรมเวลา (Time series Forecasting) เป็นเทคนิคที่ใช้เฉพาะข้อมูลในอดีตของตัวแปรที่ต้องการพยากรณ์ เพื่อพยากรณ์ค่าของตัวแปรนั้นในอนาคต เช่น การใช้ข้อมูลยอดขายปี 2530-2541 เพื่อพยากรณ์ยอดขายในปี 2542 สำหรับการพยากรณ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) เป็นการพยากรณ์ที่ใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถเป็นผู้พยากรณ์ โดยไม่ใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ ดังนั้นจึงตรวจสอบความแม่นยำของการพยากรณ์ได้ยากกว่าการพยากรณ์เชิงปริมาณ

3. การคาดคะเน หรือประมาณการ (Judgment) ซึ่งวิธีนี้ใช้กับธุรกิจขนาดเล็กที่มีเจ้าของคนเดียวหรือหน่วยงานขนาดเล็กที่หัวหน้ามีอำนาจเต็ม เจ้าของหรือหัวหน้างานจะคาดการณ์ยอดขายหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยอาศัยประสบการณ์ที่ทำงานในด้านนั้นๆ มาเป็นระยะเวลาไม่นานพอ

4. การระดมความคิด (Jury of Executive Operation) วิธีนี้เป็นการระดมความคิดหรือประชุมกลุ่มผู้บริหารของบริษัท เช่น ประชุมคณะกรรมการบริหาร เพื่อให้ทุกคนออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดในอนาคต เช่น ยอดขายปีหน้าจะเป็นเท่าใด ควรพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่หรือไม่ และผลสรุปจะได้เสียงส่วนใหญ่ของการประชุม แต่วิธีนี้จะมีข้อเสียตรงที่อาจเกิดความเอนเอียงได้หรือเกรงใจทำให้ไม่กล้าออกความคิดเห็น ถ้าความคิดเห็นไม่ตรงกับคนอื่น ๆ หรือไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้มีอำนาจมากกว่าหรือผู้ถือหุ้นใหญ่ และมักจะเห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้มีอำนาจหรือผู้ถือหุ้นใหญ่

5. การพยากรณ์ยอดขาย (Sales Force Composite Forecasts) เป็นการพยากรณ์โดยให้แต่ละฝ่าย เช่น ขอให้หัวหน้าฝ่ายขายตามภาคต่างๆ ประมาณยอดขายแล้วนำมารวมกันทุกภาคกลายเป็นค่าพยากรณ์ยอดขายรวมของบริษัท หรือให้ตัวแทนขายแต่ละคนประมาณยอดขายของตนเองแล้วนำมารวมกันเป็นยอดขายรวมของบริษัท การพยากรณ์ยอดขายโดยวิธีนี้ค่อนข้างจะแม่นยำ เนื่องจากตัวแทนขายแต่ละคนหรือหน่วยงานจะใกล้ชิดกับลูกค้ามากทำให้คาดคะเนได้ถูกต้อง

6. พยากรณ์โดยการสำรวจตลาด (Survey of Expectations and Anticipations) เป็นการพยากรณ์ยอดขายโดยทำการสำรวจลูกค้าหรือผู้ที่คาดว่าจะเป็ลูกค้าเพื่อตรวจสอบว่าในอนาคตลูกค้าต้องการสินค้าอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด ด้วยการทำวิจัยตลาด ซึ่งอาจใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว โทรศัพท์ หรือจดหมาย เป็นต้น

7. การพยากรณ์ด้วยเทคนิคเดลไฟ (Delphi) เทคนิคเดลไฟเป็นเทคนิคที่แก้ไขข้อเสียของวิธีระดมความคิด ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเอนเอียงหรือคล้อยตามผู้อื่น เทคนิคเดลไฟจึงแก้ปัญหาโดยการไม่ให้ผู้บริหารพบปะกันหรือมาประชุมกัน หรือระดมความคิดเห็นกันซึ่งๆหน้า แต่จะส่งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการพยากรณ์ให้ผู้บริหารทุกคนเขียนตอบมาพร้อมทั้งระบุเหตุผล เช่น ยอดขายปีหน้าควรเป็นเท่าใด ควรออกผลิตภัณฑ์ใหม่หรือไม่ เพราะเหตุใด ดังนั้นโดยวิธีนี้จะได้ความคิดเห็นของทุกคนและไม่มีการแข่งขัน เมื่อได้คำตอบจากทุกคนแล้วให้นำมารวมกันซึ่งมักจะพบว่าจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ผู้รวบรวมจะต้องสรุปแล้วส่งกลับไปให้ผู้บริหารทุกคนเป็นรอบที่ 2 เพื่อให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเป็นเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนได้ข้อสรุปเป็นหนึ่งเดียวสำหรับการพยากรณ์ หรือการประมาณ

การวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะประมาณการหรือพยากรณ์ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจากตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ต้องการพยากรณ์ โดยจะต้องมีการกำหนดหรือทราบค่าของตัวแปรอื่นๆ ล่วงหน้า เช่น ถ้าทราบความสัมพันธ์ระหว่างยอดขายกับค่าโฆษณาแล้วจะทำให้สามารถประมาณหรือพยากรณ์ยอดขาย เมื่อกำหนดหรือทราบงบประมาณในการโฆษณาและจะศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของยอดขายเมื่องบประมาณในการโฆษณาเปลี่ยนแปลงไป โดยอาศัยหลักการของการวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งการวิเคราะห์ความถดถอยมี 2 ประเภท คือ

1. การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย
2. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือเชิงพหุ

สิทธิพล อาจอินทร์ (2547: ออนไลน์) ซึ่งได้กล่าวถึงความตรง (Validity) ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น เครื่องมือวัดว่าหมายความว่าเครื่องมือนั้นสามารถวัดได้ตามสิ่งที่ต้องการจะวัด หรือวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่จะวัด โดยสามารถแบ่งความตรงดังกล่าวได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หมายถึง การที่ครูได้สอนนักเรียนในเรื่องอะไรก็ออกข้อสอบวัดเรื่องนั้น เช่น สอนวิธีปฐมพยาบาลเมื่ออยากรู้ว่ามีนักเรียนรู้เรื่องการปฐมพยาบาลมากแค่ไหนก็ออกข้อสอบวัดความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลแต่ถ้าไปออกข้อสอบเรื่องอื่น จะถือว่าข้อสอบนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา ดังนั้นการที่จะรู้ว่าข้อสอบมีความตรงตามเนื้อหาหรือไม่ก็นำข้อสอบไปเปรียบเทียบกับตารางวิเคราะห์หลักสูตรภาคเนื้อหาวิชา ว่าข้อสอบฉบับนั้นวัดเนื้อหาที่สอนนักเรียนไปได้ครอบคลุมเพียงใด ถ้าวัดได้ครอบคลุมก็ถือว่ามีความตรงตามเนื้อหา ส่วนมากการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจะตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ

2. ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง เครื่องมือวัดใดๆ ก็ตามซึ่งสามารถวัดได้ตามลักษณะหรือตามทฤษฎีต่าง ๆ ของโครงสร้างนั้น เช่น ลักษณะของการวิเคราะห์ ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นผู้นำ ความวิตกกังวล เป็นต้น ถ้าสามารถสร้างเครื่องมือวัดลักษณะของสิ่งเหล่านี้ได้ ก็ถือว่ามีความตรงตามโครงสร้าง ถ้าเป็นข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ข้อสอบที่มีความตรงตามโครงสร้างก็คือ ข้อสอบที่สามารถวัดครอบคลุมพฤติกรรมต่างๆ ในภาคพฤติกรรมของตารางวิเคราะห์หลักสูตร เป็นต้น

3. ความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-Related Validity) เป็นความตรงที่ต้องอาศัยเกณฑ์ที่ต้องการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1) ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) หมายถึง การนำเครื่องมือที่สามารถวัดได้ตามสภาพความเป็นจริงของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เด็กคนหนึ่งเวลาเรียนในห้องเป็นคนที่ยื่นเก่งมากเมื่อสร้างแบบทดสอบมาวัดเด็กห้องนั้นก็ปรากฏว่าเขาทำได้คะแนนสูงสุด ถ้าเป็นอย่างนี้ทุกคนในกลุ่มแสดงว่าข้อสอบฉบับนั้นมีความตรงตามสภาพความเป็นจริง เกณฑ์ที่ใช้จะต้องเป็นเกณฑ์ปัจจุบันเสมอการหาความตรงตามสภาพ ต้องนำคะแนนของแบบทดสอบที่สร้างขึ้นนี้ไปสัมพันธ์กับคะแนนที่เป็นเกณฑ์ที่เขาประพฤติดูอยู่ เช่น เอาคะแนนข้อสอบวิชาพยาบาลไปหาสหสัมพันธ์กับคะแนนปฏิบัติของนักเรียนพยาบาลกลุ่มนั้น ถ้ามีสหสัมพันธ์กันสูงแสดงว่าข้อสอบวิชาพยาบาลฉบับนั้นมีความตรงตามสภาพสูง คือ ถ้าเป็นพยาบาลที่มีความคล่องแคล่วต่อการปฏิบัติคนไข้ดีแล้วมักจะทำข้อสอบวิชาพยาบาลได้คะแนนสูงด้วย

3.2) ความตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) แบบทดสอบฉบับใดก็ตามถ้ามีความตรงเชิงพยากรณ์แล้วเมื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างก็สามารถที่จะพยากรณ์อนาคตของกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง ดังนั้นการหาความตรงประเภทนี้ คือ เอาผลงานที่สำเร็จไปแล้วของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ แล้วเอาคะแนนเครื่องมือที่จะหาความตรงเชิงพยากรณ์นี้ไปสัมพันธ์กับเกณฑ์ ถ้ามีความสัมพันธ์กันสูงก็แสดงว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นนั้นมีความตรงเชิงพยากรณ์สูง เช่น นำเกรดเฉลี่ย (G.P.A.) ปลายปีของนักเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วเอาคะแนนของข้อสอบตอนนักเรียนสอบคัดเลือกเข้ามาหาสหสัมพันธ์กับเกณฑ์ ถ้ามีความสัมพันธ์กันสูงแสดงว่าข้อสอบคัดเลือกฉบับนั้นมีความตรงเชิงพยากรณ์โปรดจำไว้ว่าเกณฑ์ในข้อนี้จะต้องเป็นเกณฑ์อนาคต

ความหมายของความแม่นยำ หรือความตรงตามการทำนาย (Predictive Validity) ซึ่งมีผู้ให้นิยามหลายท่าน เช่น ชูชัย สมितिโร (2547: 31) กล่าวว่า การประเมินความแม่นยำหรือความตรงตามการทำนาย (Predictive Validity) เป็นวิธีการประเมินที่มุ่งตรวจสอบว่าการทดสอบนั้นๆ มีความสามารถช่วยในการตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องหรือไม่ ทำให้เห็นถึงความสามารถของการ

ทดสอบนั้นๆ ว่าสามารถทำนายพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลในอนาคตได้ดีเพียงไร ซึ่งทำได้โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของการทดสอบกับคะแนนของเกณฑ์ (Criterion Scores)

ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าการวัดนี้สามารถทำนาย บางสิ่งบางอย่างได้ถูกต้องแม่นยำ โดยมีการคาดการณ์ในเชิงทฤษฎีว่าสามารถใช้การพยากรณ์ได้ ตัวอย่างเช่น ชิดชนก เจริญ (2545: 95) ได้กล่าวถึงความตรงเชิงพยากรณ์ของแบบวัดความรู้พื้นฐานวิชาการ หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดความรู้พื้นฐานวิชาการที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมในปัจจุบันได้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในอนาคต ความตรงเชิงพยากรณ์ของแบบวัดความรู้พื้นฐานวิชาการในการวิจัยครั้งนี้ใช้คะแนนจากแบบวัดความรู้พื้นฐานวิชาการที่นักศึกษาสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ในวิชาต่อไปนี้ คือ วิชาฟิสิกส์ วิชาเคมี วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ โดยพิจารณาแยกเป็นรายวิชา คาดคะเนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในมหาวิทยาลัยของนักศึกษาและในการวิจัยนี้ใช้คะแนนสหสัมพันธ์เป็นตัวแทนความตรงเชิงพยากรณ์ของแบบวัดความรู้พื้นฐานแต่ละรายวิชา

การศึกษานี้ใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นแนวทางสำคัญในการสนับสนุนการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทย โดยใช้การทดสอบทางสถิติ Paired-Samples t-test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ประเมินโดยเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นบุคคลภายในองค์กรกับคะแนนคาดหวัง (Expected Values) ซึ่งใช้หลักโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน

โดยใช้เกณฑ์การประเมินคะแนนของเพื่อนร่วมงานเป็นหลักสำคัญในการเปรียบเทียบ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมตลอดระยะเวลาหนึ่ง ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน พนักงานแต่ละคนสามารถรู้จักอุปนิสัยและพฤติกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานแต่ละคนจะถูกประเมินจากเพื่อนร่วมงานที่เหลือทั้งหมดโดยเป็นคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ซึ่งมีความตรงและความน่าเชื่อถือมากกว่าการคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้จัดการเพียงท่านเดียว

ดังนั้น การประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน จึงขึ้นอยู่กับพยากรณ์ของโหราจารย์โดยใช้หลักของโหราศาสตร์ไทยว่าจะมีความตรงมากหรือน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนประเมินที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน หากมีความตรงหรือแตกต่างแสดงว่าการใช้หลักโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานจะมีความแม่นยำหรือไม่แม่นยำ ตามลำดับ

**ความสัมพันธ์ระหว่างโหราศาสตร์ไทยที่มีต่อลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน
(Relationship among Thai Astrology, Personal Characteristics and Work Behavior)**

สิงห์โต สุริยาอารักษ์ (2512: 97-99,142) และภูริศร์ ทุมสวัสดิ์ (2545: 49,59-61) กล่าวว่าในการพยากรณ์ตามหลักโหราศาสตร์ไทยนั้นจะต้องทราบวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่เกิดของบุคคลนั้นๆ เป็นอันดับแรก เพื่อที่จะได้คำนวณตามหลักโหราศาสตร์ไทยในการหาหลักนักษัตรตำแหน่งของดวงดาว ฤกษ์และราศีต่างๆ อย่างถูกต้องสำหรับบุคคลแต่ละคน โหราศาสตร์ไทยเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง เนื่องจากการพยากรณ์เรื่องราวต่างๆ มาจากการแปลความหมายในส่วนของตำแหน่งลัคนา ดวงดาวในภพและราศี แม้กระทั่งความสัมพันธ์ระหว่างดวงดาวด้วยกันเอง ยังให้ความหมายได้อย่างมากมาย เช่น ภพที่ลัคนาสถิตอยู่จะมีชื่อว่า “ตนุ” ซึ่งหมายถึงตัวตนของเจ้าชะตาแปลความหมายได้หลายประการ เช่น รูปร่าง หมายถึง ตั้งแต่ศีรษะจรดปลายเท้า นิสัย จริต กิริยา สุขภาพอนามัย ความประพฤติของบุคคลนั้น เป็นต้น ดวงดาว ทุกดวงยังมีความหมายซึ่งสามารถอธิบายเป็นกลอนได้โดยสรุป ดังนี้ “ยศศักดิ์ทายอาทิตย์ รูปร่างจริตทายจันทร์ กล้าแข็งขยัน ทายอังคาร เจรจาอ่อนหวานทายพุธ ปัญญาบริสุทธิ์ทายพฤหัสบดี กิเลสสมบัติทายศุกร์ โทษทุกข์ทายเสาร์ มัวเมาทายราหู อายุยืนทายเกตุ ภัยอาเพศทายมฤตยู” นอกจากนี้ยังมีราศีต่างๆ อีก 12 ราศีซึ่งสามารถแสดงความหมายได้หลายลักษณะ เช่น แสดงสถานที่ อุปนิสัย โรคภัย เป็นต้น ยกตัวอย่างในกรณีของการพยากรณ์อุปนิสัยโดยทำนายจากราศี เช่น ราศีตุลย์ มีนิสัยที่ซื่อสัตย์ชอบศึกษาวิชาการต่างๆ มีความเฉลียวฉลาดรอบคอบ รักความยุติธรรมในขณะที่ราศีกรกฎมีนิสัยเจ้าระเบียบแบบแผน มีความโอบอ้อมอารีแต่เชิงซ่า เป็นต้น

พลศักดิ์ แสงคล้อย (2546: 19-82) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างภพหรือเรือนชะตากับลัคนาไว้ว่า ภพ หรือเรือนชะตามีทั้งสิ้น 12 ภพ ได้แก่

1. ตนุ หมายถึง ตัวตน ที่อยู่ของลัคนา อุปนิสัย รูปร่าง สภาพบุคคล วาสนา
2. กลุ่มพะ หมายถึง การเงิน รายได้ ความอิสระ ความพอใจ ความสุข
3. สหัชชะ หมายถึง เพื่อนฝูง การเดินทางไกล ญาติพี่น้อง การคบหาสมาคม บริวาร
4. พันธู หมายถึง หลักทรัพย์ บ้านที่ดิน มรดกในดวงชะตาทาย บิดาในดวงชะตาทาย
5. ปุตตะ หมายถึง บุตร บริวาร การศึกษา โชคลาภ การเลี้ยง
6. อริ หมายถึง ศัตรู คู่อริ ผู้คิดร้าย อุปสรรค โรคภัยไข้เจ็บ ความเดือดร้อน โจรภัย
7. ปัตนิ หมายถึง คู่ครอง คู่สัญญา คนรัก
8. มรณะ หมายถึง ความตาย การสูญเสีย มรดก โรคภัยไข้เจ็บ ป่วยหนัก พิษภัยกรรม

9. ศุภะ หมายถึง ความสำเร็จ ความเจริญ ความดีงาม การเดินทางไกล ผู้ใหญ่
10. กัมมะ หมายถึง การงาน อาชีพ ธุรกิจ
11. ลาภะ หมายถึง ลาภผล ประโยชน์ ความสุขใจ มิตรสนธิ
12. วินาศนะ หมายถึง การสูญเสี ความล้มเหลว ความวิบัติ ที่จำกัด กักขัง จองจำ ถูกจับกุม เจ็บไข้ได้ป่วย

โดยภพที่หนึ่งจะเป็นภพตุนุเสมอ ลักษณะของเจ้าชะตาอยู่เรือนใดจะนำเรือนนั้นเป็นภพตุนุเสมอ สำหรับภพที่ 2-12 จะนับทวนเข็มนาฬิกาไปในแต่ละเรือน ซึ่งหลักของโหราศาสตร์ไทยประกอบไปด้วยเรือนทั้งสิ้น 12 เรือน ตามชื่อของ 12 ราศี แสดงรูปได้ดังนี้



รูป 4 แสดง 12 ราศีจักร

จากรูป แสดง 12 ราศีจักรซึ่งจะขอยกตัวอย่างการนับภพ เช่น คนที่มีลัคนาสถิตอยู่ใน ราศีตุลย์ ซึ่งจะนับราศีตุลย์เป็นภพตุนุ คือ

- | | | | |
|-----------|-----------------------|-------------|------------------------|
| 1. ตุนุ | อยู่ในเรือน ราศีตุลย์ | 2. กุมพะ | อยู่ในเรือน ราศีพิภิก |
| 3. สหัชชะ | อยู่ในเรือน ราศีธนู | 4. พันธู | อยู่ในเรือน ราศีมังกร |
| 5. ปุตตะ | อยู่ในเรือน ราศีกุมภ์ | 6. อริ | อยู่ในเรือน ราศีมีน |
| 7. ปัตนิ | อยู่ในเรือน ราศีเมษ | 8. มรณะ | อยู่ในเรือน ราศีพฤษภ |
| 9. ศุภะ | อยู่ในเรือน ราศีเมถุน | 10. กัมมะ | อยู่ในเรือน ราศีทรกฏ |
| 11. ลาภะ | อยู่ในเรือน ราศีลิงห์ | 12. วินาศนะ | อยู่ในเรือน ราศีอกันย์ |

ราศี 12 ราศีนี้สามารถแสดงความหมาย การพยากรณ์อุปนิสัยลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมต่างๆ ได้ด้วย เช่น ราศีตุลย์ มีนิสัยที่ซื่อสัตย์ ชอบศึกษาวิทยาการต่างๆ มีความเฉลียวฉลาด รักความยุติธรรม ในขณะที่ราศีทรกฏมีนิสัยเจ้าระเบียบแบบแผน แต่มีความเื่องช้า เป็นต้น

ดวงดาวที่ปรากฏอยู่ในเรือนต่างๆ สามารถบ่งบอกถึงลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานได้ โดยเรือนหลักที่ให้ความหมายเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เรือนที่เป็นภพตนุ และเรือนที่ได้ตำแหน่งในภพกัมมะก็จะสามารถอธิบายพฤติกรรมในการทำงานไม่เพียงแต่เท่านั้น ดวงดาวแต่ละดวงยังสามารถให้ความหมายที่เกี่ยวเนื่องถึงลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมการทำงานได้อีกด้วย สิงห์โต สุริยาอาร์กซ์ (2512: 97) ได้แสดงเป็นบทกลอน ดังนี้

“ ยศศักดิ์ทายอาทิตย์	รูปร่างจริตทายจันทร์
กล้าแข็งขยันทายอังคาร	เจรจาอ่อนหวานทายพุธ
ปัญญาบริสุทธิ์ทายพฤหัสบดี	กิเลสสมบัติทายศุกร์
โทษทุกข์ทายเสาร์	มัวเมาทายราหู
อายุยืนทายเกตุ	ภัยอาเพศทายมฤตยู ”

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้โหราศาสตร์ไทย ซึ่งต้องใช้ข้อมูลทั้งในส่วนของลัคนา ภพ ราศี และดวงดาว ยกตัวอย่างเช่น กุริศศักดิ์ ทุมสวัสดิ์ (2545:138-158) ได้อธิบายการใช้ดวงดาวในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานได้ดังนี้

- 1. ความซื่อสัตย์ :** ดาวพฤหัสบดี (๕) จะต้องอยู่ในภพที่ดี เช่น กุมลัคนา และไม่ใช่กาลกิณีหรือไม่ได้เป็นเจ้าของเรือนที่มาจากเจ้าเรือน อริ มรณะ วินาศ เป็นต้น ดาวอีกตัวที่มีผลในแง่ของการขาดความซื่อสัตย์ก็คือดาวราหู (๘) ซึ่งจะเป็นตัวทำหน้าที่ทำลายความซื่อสัตย์
- 2. การมีมนุษยสัมพันธ์ :** ดาวพุธ (๔) เมื่ออยู่ในตำแหน่งที่ดี มีคุณภาพจะทำให้เข้าชะตาเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับสังคมรอบข้างได้ดี หากดาวพุธเสียจะทำให้การสมาคมกับบุคคลอื่นๆ มีปัญหา
- 3. ความขยัน :** ดาวอังคาร (๓) เป็นดาวที่อธิบายความขยันความมุมานะถ้ามากเกินไปอาจถึงขั้นเป็นคนบ้าเลือดได้ ดาวอังคาร (๓) จะทำให้บุคคลนั้นเป็นคนขยันแบบตรงๆ ทำงานหนักสำหรับดาวอีกตัวที่ให้ผลกับความขยัน หากมีตำแหน่งและสัมพันธ์ที่ดีกับลัคนา คือ ดาวเสาร์ (๗)
- 4. ความเสียสละ :** ดาวพฤหัสบดี (๕) เมื่ออยู่ในราศีที่ตีรวมถึงดาวที่มาจากราศีกุมภซึ่งเปรียบเสมือนเทียนพรรษาที่เผาตัวเองเพื่อเป็นแสงสว่างให้กับผู้อื่น
- 5. ความอดทน :** ดาวเสาร์ (๗) เป็นดาวที่แสดงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่ดี อย่างไรก็ตามหากดาวนี้อยู่ในตำแหน่งที่ไม่ดี เช่น เป็นนิจหรือประจะทำให้บุคคลนั้นเป็นคนจู้จี้จิปัน ใจไม่อดทน เนื่องจากทนที่จะเห็นอะไรขัดหูขัดตาตนเองไม่ได้

6. การปฏิบัติตามคำสั่ง : ดาวเด่นหลายดวงที่เกี่ยวข้อง เช่น หากดาวพฤหัสบดี (๕) และดาวพุธ (๔) เด่นมักจะเป็นคนที่อยู่ในโอวาท แต่หากดาว ๒ ดวงนี้ได้รับอิทธิพลของดาวบาปเคราะห์จะส่งผลให้เป็นคนที่ชอบแหกกฎ แข็งกระด้าง เป็นต้น

7. การรักษาเวลา : ดาวพฤหัสบดี (๕) ตัวแทนของควมมีวินัยร่วมกับความเข้มงวดต่อเวลาซึ่งเป็นอิทธิพลของดาวอังคาร (๓)

8. ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ : ดาวพฤหัสบดี (๕) เด่นจะแสดงความสามารถที่สูง แต่หากมีดาวที่มาจากภพที่ไม่ดีมาเกี่ยวข้อง เช่น มาจากภพมรณะ วินาศ จะทำให้เป็นคนที่ไม่รับผิดชอบต่อน้ำที่ต่างๆของตน หรือถ้าดาวพฤหัสบดี (๕) ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มดาวเหล่านี้ก็ยิ่งไม่ดี

9. ความมีระเบียบวินัย : ดาวจันทร์ (๒) และดาวพฤหัสบดี (๕) โดยดาวจันทร์ (๒) ส่งกระแสในแง่ของคนที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่วนดาวพฤหัสบดี (๕) ส่งกระแสในแง่ของควมมีวินัย สำหรับดาวที่มีนิสัยตรงข้ามคือ ดาวราหู (๘) ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมอันขาดระเบียบวินัย

10. การให้ความร่วมมือ : การที่ดาวบาปเคราะห์ ดาวเกตุ (๕) ดาวราหู (๘) ดาวเสาร์ (๑) อยู่ในตำแหน่งที่ส่งกระแสถึงลัคนาในทางที่ไม่ดี เจ้าชะตาจะเป็นคนที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับองค์กรเท่าที่ควร

ความเป็นจริงแล้วดาวทุกดวงที่อยู่ในภพในตำแหน่งของราศีที่แตกต่างกันย่อมให้ความหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของดาว ภพ และราศีที่มีต่อลัคนา รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างดาวที่ส่งผลระหว่างดาวด้วยกันเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างโหราศาสตร์ไทยที่มีต่อลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีความระมัดระวังในการแปลความเพื่อให้การพยากรณ์มีความแม่นยำตามหลักโหราศาสตร์ไทย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในเรื่องของโหราศาสตร์ในกลุ่มประเทศทางตะวันตกในเชิงวิทยาศาสตร์ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ตัวอย่างเช่น Sara Klein Ridgley ได้ทำงานวิจัยระดับปริญญาเอกในหัวข้อ “Astrologically Predictable Patterns in Work Related Injuries: Avert the Danger That Has Not Yet Come” ซึ่งเป็นการทำนายการเกิดอุบัติเหตุโดยใช้โหราศาสตร์ในการพยากรณ์ จากผลทางสถิติชี้ให้เห็นว่ามีช่วงเวลาที่ชัดเจนในการที่คนๆ หนึ่งจะประสบเหตุการณ์ร้ายแรงหรือได้รับอุบัติเหตุ ในช่วงระยะเวลาที่มีการเคลื่อนตัวของพระอาทิตย์ไปกระทบตำแหน่งพระอาทิตย์ในดวงกำเนิด จากการศึกษากับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ 1,023 คน ซึ่งงานวิจัยนี้มีสมมติฐานว่าแนวโน้มของคนที่ประสบอุบัติเหตุเกิดขึ้นได้บ่อยในช่วงประมาณวันเกิด หรือ 3-6 เดือนก่อนหรือหลังวันเกิด ซึ่งผลจากการ

วิจัยพบว่าสมมติฐานดังกล่าวได้รับการสนับสนุนเชิงสถิติอย่างมีนัยสำคัญงานวิจัยนี้ยังให้การสนับสนุนกรอบแนวคิดพื้นฐานของโหราศาสตร์ตะวันตก (Western Astrology) และโหราศาสตร์แบบเวดิกของอินเดีย (Astrologically Predictable Patterns..., 1992: Online)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างวัน เดือน ปี ที่เกิดและวัน ที่เกิดอุบัติเหตุในงาน เนื่องด้วยการได้รับบาดเจ็บที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีการศึกษา ดังนั้นการออกแบบ จึงอยู่ในรูปของ Ex Post Factor การศึกษานี้เป็นการพยายามที่จะค้นหารูปแบบในการทำนายเชิงโหราศาสตร์ ไม่ได้พยายามที่จะหาสาเหตุของการเกิดเหตุของการบาดเจ็บแต่อย่างใด งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงช่วงเวลาที่มีโอกาสจะเกิดอุบัติเหตุมีความเป็นไปได้สูง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การศึกษานี้คือ Chi-Square ที่ค่า Degree of Freedom = 1 และค่า $P < .01$

ผู้เขียนได้สรุปว่าโหราศาสตร์อาจจะเป็นสิ่งใหม่ในการแยกแยะความแตกต่างของบุคลิกลักษณะภายในของฝาแฝดในแต่ละคู่ได้ แต่อย่างไรก็ดีช่องว่างระหว่างการเกิดไม่ได้มีการเพิ่มขึ้นของความแตกต่างของบุคลิกภาพตามที่นักวิจัยได้ตั้งสมมติฐานเอาไว้ คำบรรยายบุคลิกลักษณะทางโหราศาสตร์บ่อยครั้งที่แตกต่างไปจากกรอบในการอธิบายตามวัตถุประสงค์ ผู้เขียนพบว่า ข้อมูลที่ได้เกิดจากการพยากรณ์แบบเป็นชุดและเป็น Stereotype และทั้งคู่ได้พบว่ามี ความแตกต่างกันระหว่างข้อมูลที่นำเสนอเป็นรายงานกับข้อมูลดั้งเดิมทุกอย่างที่ควรจะเหมือนกัน Ertel และ Dean ได้ทำการวิเคราะห์กับข้อมูลดั้งเดิมซึ่งผลก็คือ ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น สรุปได้ว่ากรอบอธิบายผลงานวิจัยของ Fuzeau-Braesch นั้นยังไม่สมเหตุสมผลการศึกษาของ Ertel และ Dean เป็นการเปิดเผยข้อมูลแบบมีความลำเอียงเนื่องจาก Stereotype และกล่าวว่าการศึกษานี้ควรที่จะระบุลงไปในส่วนของการความลำเอียงของมนุษย์โดยทั่วไปในงานวิจัยด้วย

สรุปกรอบแนวคิด

สรุป เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการเสนอผลงานทางด้านวิชาการ และความก้าวหน้า ของการศึกษาวิชาโหราศาสตร์ไทยในการพิสูจน์โดยหลักวิธีวิทยาศาสตร์ให้เป็นที่ยอมรับในเชิง วิชาการสำหรับการค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกคุณลักษณะที่เหมาะสมบางประการ จากแนวคิดและทฤษฎีรวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจระดับบัณฑิต ฐานมีดี. เซ็นเตอร์ โดยสร้างเป็นกรอบแนวคิด แสดงรูปได้ดังนี้



โหราศาสตร์ไทย

ลักษณะส่วนบุคคล

1. ความซื่อสัตย์
2. การมีมนุษยสัมพันธ์
3. ความขยัน
4. ความเสียสละ
5. ความอดทน

พฤติกรรมในการทำงาน

1. การปฏิบัติตามคำสั่ง
2. การรักษาเวลา
3. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
4. ความมีระเบียบวินัย
5. การให้ความร่วมมือ

รูป 5 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษาโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน

จากรูป แสดงกรอบแนวคิดการศึกษาการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลสำหรับพนักงานแต่ละคนอันไม่เกี่ยวข้องกับงานและมีความเหมาะสมต่อองค์กร ได้แก่ 1. ความซื่อสัตย์ 2. การมีมนุษยสัมพันธ์ 3. ความขยัน 4. ความเสียสละ และ 5. ความอดทน

2. พฤติกรรมในการทำงาน

หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงอันนำไปสู่พฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร โดยการศึกษาพฤติกรรมในการทำงานครั้งนี้ จะพิจารณาเฉพาะการแสดงออกของลักษณะส่วนบุคคลที่เกิดจากแรงขับภายในเท่านั้น ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นคุณค่า โอกาสของตนเอง หรือการมีจิตสำนึก รวมถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความอยากหรือความต้องการ ตลอดจนไม่มีการสร้างและพิจารณาแรงขับจากภายนอก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ประการใด ซึ่งประกอบด้วย 1. การปฏิบัติตามคำสั่ง 2. การรักษาเวลา 3. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 4. การมีระเบียบวินัย และ 5. การให้ความร่วมมือ

จากกรอบแนวคิดการศึกษาข้างต้น ผู้ศึกษามุ่งความสนใจไปที่การศึกษาระประเมินความตรงหรือความแม่นยำการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานว่าจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินบุคคลก่อนที่รับเข้าทำงานได้หรือไม่ จึงตั้งกรอบแนวคิดไว้ 3 ประการ คือ

1. หากค่าพยากรณ์ของโหราจารย์ไม่แตกต่างกับค่าประเมินโดยพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าค่าพยากรณ์แม่นยำ
2. หากค่าการประเมินโดยผู้จัดการไม่แตกต่างกับค่าประเมินโดยพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าค่าประเมินโดยผู้จัดการแม่นยำ
3. ค่าที่มีความแม่นยำทั้ง โดยการพยากรณ์จากโหราจารย์และ โดยการประเมินของผู้จัดการจะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานก่อนที่รับบุคคลนั้นๆ เข้าทำงานจริงในองค์กรได้

สำหรับข้อจำกัดและรายละเอียดอื่นๆ ตลอดจนสถิติที่ใช้ในการทดสอบจะขอกล่าวในบทถัดไป