

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ เป็นการทดสอบการเปรียบเทียบคะแนนทางสถิติโดยใช้ Paired-Samples t-test เพื่อศึกษาการประเมินความแม่นยำของหลักโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งบทนี้ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษากครั้งต่อไปซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

การสรุปผลการศึกษาสามารถแยกออกเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

จำแนกตามเพศ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการของร้านมีดี.เซ็นเตอร์ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 19 คน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 และเป็นเพศหญิงเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70

จำแนกตามอายุ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการของร้านมีดี.เซ็นเตอร์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ลำดับถัดมามีอายุระหว่าง 20-24 ปีและ 30-34 ปี มีจำนวน 4 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 21.10 ในขณะที่กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 39 ปี มีจำนวนเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 เท่านั้น

จำแนกตามอัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,001-8,000 บาท มีจำนวนทั้งหมด 11 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมาพนักงานมีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 8,001-11,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35 ในขณะที่พนักงานซึ่งมีอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่า 5,000 บาท ตลอดจนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 11,000-14,000 บาท และสูงกว่า 14,000 บาท มีเพียงอัตราละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 เท่านั้น

จำแนกตามอายุงาน พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-4 ปี มีจำนวนถึง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 57.95 ลำดับถัดมาอายุงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 ในขณะที่อายุงานระหว่าง 8-10 ปี และอายุงานที่มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 สำหรับอายุงานระหว่าง 5-7 ปี มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

2. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่าง เพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์

ซึ่งสามารถแยกอธิบายภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรพฤติกรรมในการทำงาน ตามลำดับดังนี้

2.1 ภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

ภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลเป็นการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่าง เพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรย่อยซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบ ในการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมาและความยากต่อการไว้ใจ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .02 ทั้งนี้ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตรและการไม่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .03 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยันและทำงานตามอารมณ์ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .01 ทั้งนี้ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การเสียสละ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความมีน้ำใจและการแบ่งปันรวมถึงความเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .03 ทั้งนี้ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทนและความเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .03 ทั้งนี้ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุป ในการเปรียบเทียบคะแนน โดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละและความอดทน โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล มีความตรงหรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ได้ถูกประเมิน โดยเพื่อนร่วมงาน

2.2 ภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงาน

ภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานเป็นการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรย่อยซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบ ในการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงาน พบว่า

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติงานและการต่อต้านคำสั่ง ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .01 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลาและผัดวันประกันพรุ่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .01 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่และขาดความเอาใจใส่ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .07 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงานและการไม่รักษากฎระเบียบซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .07 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบ พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรมและไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .43 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบ พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุป การเปรียบเทียบคะแนน โดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลาและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ยกเว้น การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ

3. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้จัดการ

โดยสามารถแยกอธิบายภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรพฤติกรรมในการทำงาน ตามลำดับดังนี้

3.1 ภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

ภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลเป็นการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้จัดการ โดยที่มีตัวแปรย่อยซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบ จากการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมาและความยากต่อการไว้ใจ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .03 ทั้งนี้ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตรและการไม่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .02 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยันและทำงานตามอารมณ์ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ทำการประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .05 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบนั้น ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การเสียดสี ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความมีน้ำใจและการแบ่งปันรวมถึงความเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .01 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทนและความเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .02 ทั้งนี้ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบนั้น ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุป การทดสอบเปรียบเทียบคะแนนทางสถิติโดยใช้ Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียดสีและความอดทน โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้จัดการ พบว่าคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ผู้จัดการเป็นผู้ประเมินลักษณะส่วนบุคคลมีความตรงหรือไม่แตกต่างจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน

3.2 ภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงาน

ภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานเป็นการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้จัดการ โดยมีตัวแปรย่อยซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบ ในการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงาน พบว่า

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติงานและการต่อต้านคำสั่ง ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .03 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลาและผัดวันประกันพรุ่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .04 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่และขาดความเอาใจใส่ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .01 ทั้งนี้ผลจากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงานและการไม่รักษากฎระเบียบซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .04 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

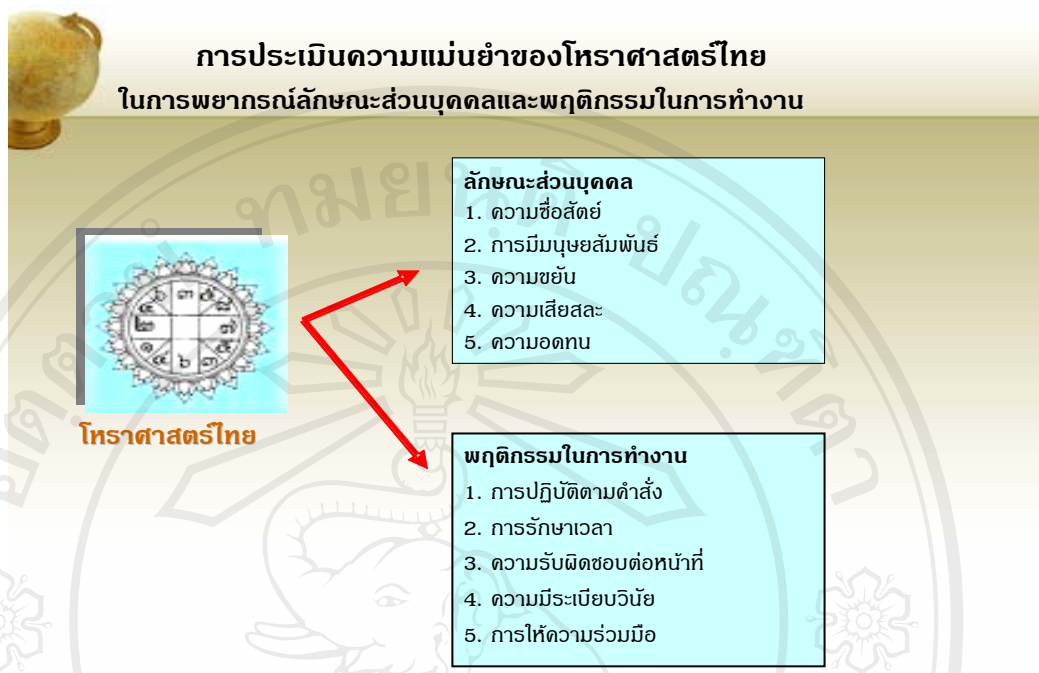
การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับโดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ .05 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุป การทดสอบเปรียบเทียบคะแนนทางสถิติโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้จัดการ พบว่าคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ซึ่งผู้จัดการเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผล

ผู้ศึกษา มุ่งความสนใจไปที่การศึกษาการประเมินความตรงหรือความแม่นยำการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานว่าจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินบุคคลก่อนที่รับเข้าทำงานได้หรือไม่ จึงตั้งกรอบแนวคิดไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. หากค่าพยากรณ์ของโหราจารย์ไม่ได้แตกต่างกับค่าประเมินโดยพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าค่าพยากรณ์แม่นยำ
2. หากค่าการประเมินโดยผู้จัดการ ไม่ได้แตกต่างกับค่าประเมินโดยพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าค่าประเมินโดยผู้จัดการแม่นยำ
3. ค่าที่มีความแม่นยำทั้งโดยการพยากรณ์จากโหราจารย์และโดยการประเมินของผู้จัดการ จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานก่อนที่จะรับบุคคลนั้นๆ เข้าทำงานจริงในองค์กรได้



รูป 6 แสดงการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน

จากรูป เป็นการแสดงการอภิปรายผลการศึกษาความแม่นยำของการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน รวมไปถึงความแม่นยำในการประเมินของผู้บริหาร เมื่อทำการเปรียบเทียบกับคะแนนประเมินที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน โดยใช้วิธีทางสถิติ t-test ซึ่งสามารถอธิบายตามลำดับได้ดังนี้

1. การประเมินความแม่นยำการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนประเมินที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้ข้อสรุปการอภิปรายผลการใช้หลักโหราศาสตร์ไทยพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานว่า จะมีความแม่นยำอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินของเพื่อนร่วมงาน โดยสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล และพฤติกรรมในการทำงาน

ตัวแปร	ผลการเปรียบเทียบโดยวิธีสถิติ t-test
ลักษณะส่วนบุคคล	
ความซื่อสัตย์	แม่นยำ
การมีมนุษยสัมพันธ์	แม่นยำ
ความขยัน	แม่นยำ
การเสียสละ	แม่นยำ
ความอดทน	แม่นยำ
พฤติกรรมในการทำงาน	
การปฏิบัติตามคำสั่ง	แม่นยำ
การรักษาเวลา	แม่นยำ
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	แม่นยำ
การมีระเบียบวินัย	ไม่แม่นยำ
การให้ความร่วมมือ	ไม่แม่นยำ

จากตาราง จะเห็นได้ว่าการใช้โหราศาสตร์ไทยสามารถพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลได้ทุกตัวแปร ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละรวมถึงความอดทน

ในขณะที่โหราศาสตร์ไทยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานได้ถึง 3 ตัวแปรคือ การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลาและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ยกเว้นการพยากรณ์ตัวแปร การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ

สรุป การใช้หลักโหราศาสตร์ไทยพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลมีความแม่นยำมากกว่าการพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบคะแนนการพยากรณ์กับคะแนนประเมินที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเห็นได้จากโหราศาสตร์ไทยสามารถพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลได้ครบทุกตัวแปร คือ ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละและความอดทน สำหรับการพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลาและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

ดังนั้น องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอาจเลือกใช้โหราศาสตร์ไทยเป็นเครื่องมือประกอบที่ช่วยในการตัดสินใจคัดเลือกและจัดสรรบุคคลเข้าทำงานก่อนที่องค์กรจะรับบุคคลเข้าทำงาน

2. ความแม่นยำของผู้บริหารในการประเมินลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนประเมินที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้ข้อสรุปการอภิปรายผล ความสามารถของผู้บริหารในการประเมินลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานว่า จะมีความแม่นยำอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินของเพื่อนร่วมงาน โดยสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้จัดการในการประเมินลักษณะส่วนบุคคล และพฤติกรรมในการทำงาน

ตัวแปร	ผลการเปรียบเทียบโดยวิธีสถิติ t-test
ลักษณะส่วนบุคคล	
ความซื่อสัตย์	แม่นยำ
การมีมนุษยสัมพันธ์	แม่นยำ
ความขยัน	แม่นยำ
การเสียสละ	แม่นยำ
ความอดทน	แม่นยำ
พฤติกรรมในการทำงาน	
การปฏิบัติตามคำสั่ง	แม่นยำ
การรักษาเวลา	แม่นยำ
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	แม่นยำ
การมีระเบียบวินัย	แม่นยำ
การให้ความร่วมมือ	แม่นยำ

จากตาราง จะเห็นได้ว่าผู้จัดการสามารถประเมินลักษณะส่วนบุคคลได้ครบทุกตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละและความอดทน

ตลอดจนผู้จัดการสามารถประเมินพฤติกรรมในการทำงานได้อย่างแม่นยำครบทุกตัวแปรเช่นกัน คือ การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย และการให้ความร่วมมือ

สรุป ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นทำให้ได้ข้อสรุปจากการอภิปรายผลทั้งหมดว่า

หากใช้หลักโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล จะมีความแม่นยำเท่ากับการประเมินของผู้บริหารและหากใช้หลักโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานจะมีความแม่นยำน้อยกว่าการประเมินของผู้บริหาร หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ได้ว่า

หลักโหราศาสตร์ไทยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลมากกว่าการพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความไม่แม่นยำของการพยากรณ์

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานของตัวแปรการมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือของโหราจารย์โดยใช้หลักโหราศาสตร์ไทยไม่มีความแม่นยำเหมือนกับการประเมินของผู้จัดการเมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินของเพื่อนร่วมงาน อาจมีสาเหตุจากปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานนอกเหนือจากลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของคุณัญชญา พันธุ์อรุณ (2546) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยภายใน
3. ปัจจัยภายนอก

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายใน นอกจากนี้มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแสดงออกพฤติกรรมในการทำงานซึ่งจากการศึกษาของคุณพวงเพชร วัชรอยู่ (2537) พบว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆ ได้เนื่องจาก 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. แรงผลักดันหรือแรงจูงใจ อาจเกิดขึ้นจากการกระทำให้เกิดความอยากหรือความต้องการ โดยมีผู้กระทำ

2. เกิดจากการตระหนักรู้ซึ่งเป็นสัญชาตญาณที่มีมาแต่กำเนิด

โดยพบว่า แรงจูงใจซึ่งจะเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลมาจาก 4 แหล่ง ดังนี้

1. แรงจูงใจที่เกิดจากแหล่งภายนอก

แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกมากกระตุ้นให้เป็นสิ่งเร้าให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ การจูงใจจากภายนอกสามารถเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ

2. แรงจูงใจที่มีแหล่งเกิดจากภายใน

ความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นคุณค่า หรือ โอกาสของตนเอง หรือการมีจิตสำนึกด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความต้องการ

3. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ

แรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความต้องการ

4. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงขับจากภายนอกที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ โหราจารย์ใช้หลักโหราศาสตร์ไทยพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานจะพิจารณาเฉพาะการแสดงออกของลักษณะส่วนบุคคลที่เกิดจากแรงขับภายใน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นคุณค่า โอกาสของตนเอง หรือการมีจิตสำนึก รวมถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองโดยไม่มีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความอยากหรือความต้องการ ทั้งนี้อาศัยหลักการคำนวณ วัน เดือน ปี เวลา และสถานที่เกิดเพื่อให้ได้พื้นดวงชะตาสัมพันธ์กับตำแหน่งดวงดาวของพนักงานแต่ละคน จะเห็นได้ว่าการพยากรณ์โดยหลักโหราศาสตร์ไทยจะไม่มีการพิจารณาแรงขับจากภายนอกหรือปัจจัยอื่นๆ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า การพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานของตัวแปรการมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือของโหราจารย์โดยใช้หลักโหราศาสตร์ไทยมีความแตกต่าง ซึ่งอาจมีสาเหตุจากปัจจัยอื่นๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น โดยส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานนอกเหนือจากลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานทำให้ผลการพยากรณ์ของโหราจารย์โดยใช้หลักโหราศาสตร์ไทยไม่ตรงกับประเมินของเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการ ผู้ศึกษาขอยกตัวอย่าง ดังนี้

สมมติว่า โหราจารย์พยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานของนาย ก โดยให้คะแนนการมีระเบียบวินัยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าการประเมินของเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการ ทั้งนี้เพราะโหราจารย์อาศัยหลักการคำนวณ วัน เดือน ปี เวลา และสถานที่เกิดได้พื้นดวงชะตาสัมพันธ์กับตำแหน่งดวงดาวของนาย ก และออกคำพยากรณ์การมีระเบียบวินัยซึ่งเป็นพฤติกรรมในการทำงานจากการแสดงออกลักษณะส่วนบุคคลที่เกิดจากแรงขับภายในและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของนาย ก เอง ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำ

แต่องค์กรที่นาย ก ได้ทำงานอยู่มีกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและหากมีการทำผิดกฎระเบียบจะถูกลงโทษร้ายแรง รวมถึงต้องการให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม ดังนั้น นาย ก จึงมีความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะปรับปรุง แก้ไขความไม่มีระเบียบวินัย

ของตนเองที่มาจากกำเนิด ส่งผลให้คะแนนจากการประเมินของเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการอยู่ในระดับที่สูงกว่า เนื่องจากได้รับแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นแรงขับจากภายนอกที่จะทำให้การแสดงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ถูกต้องตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะมีความแตกต่างจากพฤติกรรมในการทำงานที่ได้รับแรงจูงใจจากภายในและแรงจูงใจจากธรรมชาติของนาย ก เอง โดยไม่มีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความอยากหรือความต้องการดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้น แม้ว่าผลการพยากรณ์จะพบความแตกต่างในการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ แต่ไม่ได้หมายความว่าโหราศาสตร์ไทยพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานได้แก่ การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือจะไม่มีความแม่นยำ ผู้ศึกษาเห็นว่าส่วนนี้เป็นข้อจำกัดและควรมีการศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมในครั้งต่อไป

ข้อค้นพบ

ผลการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ สามารถนำผลการวิเคราะห์ ข้อสรุปและการอภิปรายผลมาสร้างเป็นโมเดลสรุปความแม่นยำการพยากรณ์โดยใช้หลักโหราศาสตร์ไทยกับผู้บริหารเป็นผู้ประเมินลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานได้ดังนี้

ตาราง 27 แสดงโมเดลความแม่นยำการพยากรณ์โดยใช้หลักโหราศาสตร์ไทยกับผู้บริหารเป็นผู้ประเมินลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน

	แม่นยำ	ประเมินโดยผู้บริหาร	ไม่แม่นยำ
พยากรณ์โดยหลักโหราศาสตร์ไทย	แม่นยำ	<p>พยากรณ์ / ประเมินได้ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังจากรับเข้าทำงานแล้ว</p> <p>ลักษณะส่วนบุคคล</p> <p>ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ ความอดทน</p> <p>พฤติกรรมในการทำงาน</p> <p>การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p>	<p>พยากรณ์ได้</p> <p>ก่อนที่จะรับเข้าทำงาน</p>
	ไม่แม่นยำ	<p>ประเมินได้หลังจากรับเข้าทำงานแล้ว</p> <p>พฤติกรรมในการทำงาน</p> <p>ความมีระเบียบวินัย การให้ความร่วมมือ</p>	<p>พยากรณ์ / ประเมินไม่ได้เลยไม่ว่าจะก่อนหรือหลังจากรับเข้าทำงาน</p>

หมายเหตุ:

พยากรณ์ หมายถึง คະแนนที่โหราจารย์พยากรณ์โดยใช้หลักโหราศาสตร์ไทย

ประเมิน หมายถึง คະแนนที่ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน

แม่นยำ หมายถึง คະแนนประเมิน/พยากรณ์ ตรงกับการประเมินของเพื่อนร่วมงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่แม่นยำ หมายถึง คະแนนประเมิน/พยากรณ์ ไม่ตรงกับการประเมินของเพื่อนร่วมงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางแสดงโมเดลจะพบว่า องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอาจเลือกใช้โหราศาสตร์ไทย เป็นเครื่องมือประกอบที่ช่วยในการตัดสินใจคัดเลือกและจัดสรรบุคคลเข้าทำงานก่อนที่องค์กรจะ รับบุคคลเข้าทำงานในการพิจารณา 5 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละรวมถึงความอดทน รวมถึงการพิจารณา 3 พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลาและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ในขณะที่ 2 พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย และการให้ความร่วมมือ สามารถประเมินได้หลังจากองค์กรรับบุคคลเข้าทำงานเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ดังนั้น ไม่สามารถนำ โหราศาสตร์ไทยพยากรณ์ 2 ตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานดังกล่าวได้ก่อนที่องค์กรจะรับบุคคลเข้า ทำงาน

อย่างไรก็ดี การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับองค์กรในการนำโหราศาสตร์ไทยเป็น อีกเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยในการตัดสินใจคัดเลือกและจัดสรรบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เนื่องจากองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน “คน” ถือเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าและเป็น ปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับองค์กร การแข่งขันที่ รุนแรงในการช่วงชิงบุคลากรที่มีความเหมาะสมต่อองค์กรทำให้ต้องมีเครื่องมือในการสรรหา บุคลากรเชิงรุกอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น หากองค์กรใช้โหราศาสตร์ไทยร่วมกับการสัมภาษณ์ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ สันับสนุนที่ช่วยให้ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ของแต่ละบุคคลมีน้ำหนักความน่าเชื่อถือมากขึ้น ต่อการพิจารณา ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละและความอดทน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลาและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำให้องค์กรหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจมากขึ้น โดยที่ไม่ต้องรอเวลาพิสูจน์ลักษณะส่วนบุคคลและ พฤติกรรมในการทำงานของผู้ที่ถูกเลือกจากการสัมภาษณ์ เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการเงิน เวลา และอื่นๆ เป็นต้น ส่งผลให้องค์กรมีโอกาสมเพิ่มขึ้นในการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรนำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ไปศึกษาประกอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ทั้งที่เป็นอุตสาหกรรมเดียวกันและต่างอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกับการค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้
2. ควรศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติม ทั้งนี้เพราะตัวแปรอาจแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรมหรือกิจการ
3. ควรศึกษาปัจจัยและข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยภายนอกและอื่นๆ ซึ่งเป็นแรงจูงใจและมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน
4. การค้นคว้าแบบอิสระครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในการที่จะออกแบบสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการคัดเลือกและจัดสรรบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมขององค์กรต่อไปในอนาคต