

การประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมใน
การทำงานของพนักงานของบริษัท วีแอนด์ พี เฟรชฟู้ดส์ จำกัด

Accuracy Assessment of Thai Astrology in Predicting Personal Characteristics and Work
Behaviors of Employees of V&P Freshfoods Company Limited

ธนภุช ทาโน* และอดิศักดิ์ ธีรานุพัฒน์**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานของบริษัท วีแอนด์ พี เฟรชฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 60 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 30 คน เพศหญิง 30 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติเชิงปริมาณ เช่น การหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยหรือร้อยละ รวมถึงการทดสอบ Paired-Samples t-test สำหรับการเปรียบเทียบหลักลักษณะส่วนบุคคลและห้าพฤติกรรมในการทำงานซึ่งเป็นการเปรียบเทียบค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินของเพื่อนร่วมงานกับค่าเฉลี่ยการพยากรณ์ของโหราจารย์ 3 คนโดยใช้หลักโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน

ผู้ศึกษา มุ่งความสนใจไปที่การศึกษาการประเมินความตรงหรือความแม่นยำการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานว่าจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินบุคคลก่อนที่รับเข้าทำงานได้หรือไม่ จึงตั้งกรอบแนวคิดไว้ห้าประการคือ หนึ่ง หากค่าพยากรณ์ของโหราจารย์ไม่ได้แตกต่างกับค่าประเมินโดยพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าค่าพยากรณ์มีความแม่นยำ สอง หากค่าพยากรณ์ของโหราจารย์ในการจำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้แตกต่างกับค่าประเมินโดยพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าค่าพยากรณ์มีความแม่นยำ สาม หากค่าพยากรณ์ของโหราจารย์ในการจำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้แตกต่างกับค่าประเมินโดยพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าค่าพยากรณ์มีความแม่นยำ สี่ หากค่าพยากรณ์ของโหราจารย์ในการจำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้แตกต่างกับค่าประเมินโดยพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่าค่าพยากรณ์มีความแม่นยำ และห้า ค่าที่มีความแม่นยำที่ได้จากการพยากรณ์จากโหราจารย์จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานก่อนที่จะรับบุคคลนั้นๆเข้าทำงานจริงในองค์กรได้

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า

ในการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีและมากกว่า 3 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและมากกว่า 30 ปี การใช้โหราศาสตร์ไทยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลได้ทั้ง 6 คุณลักษณะเท่ากัน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ โหราศาสตร์ไทยยังมีความแม่นยำในการพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ส่วนค่าพยากรณ์เกี่ยวกับความมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ ไม่พบความแม่นยำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานของบริษัท วีแอนด์ พี เฟรชฟู้ดส์ จำกัด จึงเป็นประโยชน์กับองค์กรในการนำโหราศาสตร์ไทยเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ประกอบการตัดสินใจคัดเลือกและจัดสรรบุคคลเข้าทำงานในการพิจารณาความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้

อย่างไรก็ตาม การค้นคว้าแบบอิสระนี้อาศัยค่าพยากรณ์จากโหราจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นค่าคาดหวัง (Expected Value) ในการศึกษาเปรียบเทียบกับค่าที่ได้จากการสำรวจ (Observed Value) ซึ่งสำหรับผู้ศึกษาในอนาคตควรได้มีการประเมินความสอดคล้องระหว่างโหราจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิกับโหราจารย์ทั่วไป และควรได้ศึกษาตัวแปรอื่นเนื่องจากในแต่ละตำแหน่งงานมีความต้องการลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study predictive validity of Thai astrology in predicting personal characteristics and work behaviors of employees of V&P Freshfoods Company Limited. The population of the study was 60 operational employees. This number consisted of 30 males and 30 females. The data was collected from questionnaire and then analyzed by quantitative analysis, namely frequency, mean, percentage and paired-sample t-test. Comparisons were made in terms of 6 personal characteristics and 5 work behavior that the comparisons between evaluation by co-workers and evaluation by 3 astrologers using Thai astrology in the evaluation.

The researcher's aim was to evaluate predictive validity of personal characteristics and work behaviors by Thai astrology to see whether it can be used as a tool to assess individuals before hiring. The hypotheses are 1) if the prediction by astrologers is not significantly different from the evaluation by the employees, it could be concluded that the prediction by the astrologers is valid, 2) if the prediction analyze by sex by astrologers is not significantly different from the evaluation by the employees, it could be concluded that the prediction by the astrologers is valid 3) if the prediction analyze by duration of employment by astrologers is not significantly different from the evaluation

by the employees, it could be concluded that the prediction by the astrologers is valid 4) if the prediction analyze by age by astrologers is not significantly different from the evaluation by the employees, it could be concluded that the prediction by the astrologers is valid.

The identification of the sample by gender, divided into male and female. Employees aged less than three years and more than 3 years and younger than 30 years and employs over 30 years. The results of the study show that Thai astrology was statistically accurate in predicting 6 personal characteristics, namely honesty, human relation, diligence, dedication, patience and creativity. Moreover, Thai astrology was also statistically accurate in predicting 3 areas of work behavior, namely following orders, punctuality, and responsibility. However, for discipline and cooperation, Thai astrology showed no accuracy in prediction.

Therefore, Thai astrology could be beneficial for the organization and could be used to help make decision in the hiring process, especially when considering honesty, human relation, diligence, dedication, and patience, as well as following orders, punctuality, and responsibility.

This independent study looked at prediction from expert astrologers as expected value and compared it with observed value from peers. For further studies, comparison between expert astrologers and general astrologers should be constructed to evaluate the level of personal characteristics and work behaviors be comparing it with the evaluation by co-workers. Moreover, other variable of personal characteristics and work behaviors should be studies for comparison.

บทนำ

ในภาวะที่โลกกำลังเผชิญกับวิกฤติต่างๆ ซึ่งส่งผลให้องค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ องค์กรเหล่านั้นจึงมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีผลการดำเนินงานสูง (High Performance Organization: HPO) กล่าวคือเป็นองค์กรที่มีความสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ในขณะที่พนักงานก็มีความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูงเช่นกัน แต่การที่จะเป็นเช่นนั้นได้ องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรใดที่มีบุคลากรที่ดีเลิศ ย่อมมีโอกาที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ดีและเร็วกว่าคู่แข่งชั้น แต่การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่ดีเลิศเช่นนั้น ย่อมต้องอาศัยกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเลิศด้วยเช่นกัน (ชูชัย สมิติโกกร: 2556) การที่จะได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน เข้ามาเป็นพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร ขึ้นอยู่กับกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ถ้าคัดเลือกโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกและมีระบบงานในการคัดเลือกเป็นอย่างดี ก็จะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้คนที่เหมาะสมมาเป็นพนักงานมากขึ้น (สนั่น เกชาزاری, 2556: Online) โดยกระบวนการคัดเลือกบุคลากรจะเริ่มจากการให้กรอกใบสมัคร (Application Blank) เมื่อข้อมูลในใบสมัครตรงตามที่องค์กรต้องการก็จะเข้าสู่กระบวนการทดสอบ (Employment Tests) หลังจากผ่านการทดสอบทักษะเรียบร้อยแล้วผู้สมัครจะได้รับการคัดเลือกให้สอบสัมภาษณ์ (Interview) ต่อไป

การสอบสัมภาษณ์เป็นงานที่ละเอียดอ่อน เนื่องจากเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้สัมภาษณ์งานต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวของผู้ทำการสัมภาษณ์ ในการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ การจับประเด็น การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเพื่อให้การสัมภาษณ์บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสอบสัมภาษณ์จะทำให้ ผู้สัมภาษณ์มีความเข้าใจในคุณลักษณะโดยรวมของผู้สมัครงานที่ขั้นตอนอื่นไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน เช่น ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร บุคลิกภาพ ทักษะคิด และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาว่าผู้สมัครคนใดมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สุด (Howtorecruitment, 2553: Online) อย่างไรก็ตามหากองค์กรมีเครื่องมือหรือศาสตร์อื่นเพื่อมาประกอบการสัมภาษณ์งาน อาทิ โหราศาสตร์ไทย มาช่วยประเมินคุณสมบัติ เช่น พฤติกรรมและลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เพิ่มความเชื่อมั่นในการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน

หากแต่ว่า โหราศาสตร์ไทยเป็นศาสตร์ที่ยังไม่ได้รับการยอมรับในด้านวิชาการเท่าที่ควร เนื่องจากยังไม่ได้รับการพิสูจน์ในเชิงสถิติออกมาเป็นรูปธรรมมากนัก จะพบได้จากการวิจัยที่พยายามศึกษาความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทย ในการพยากรณ์ลักษณะบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานของธุรกิจระดับบัณฑิต จากการศึกษาดังกล่าวพบว่า การใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลมีความแม่นยำ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ และความอดทน เป็นต้น ในขณะที่ผลการศึกษาความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีความแม่นยำได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น แต่โหราศาสตร์ไม่สามารถประเมิน ความมีระเบียบวินัย และการให้ความร่วมมือในการทำงานได้ แต่ทว่ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก (19 คน) โดยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ขาดการระบุคำนิยามที่ชัดเจน เช่น ไม่ได้ระบุระดับพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นพนักงานระดับใดและมีความสำคัญกับองค์กรหรือไม่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาควรมีความสำคัญในองค์กร หากขาดบุคลากรเหล่านี้ไปจะทำให้เกิดความเสียหายหรือทำให้ธุรกิจเกิดค่าใช้จ่ายในการคัดสรรหาบุคลากรใหม่ ซึ่งอาจเป็นเหตุทำให้ผลการศึกษายังไม่ได้รับการยอมรับในทางวิชาการมากนัก

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโหราศาสตร์ไทย โดยการพิสูจน์ตามหลักวิทยาศาสตร์ภายใต้หัวข้อเรื่อง “การประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะบุคคลและพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท วี แอนด์ พี เฟรชฟูดส์ จำกัด” เนื่องจากเป็นบริษัทฟาร์มเลี้ยงสุกรที่ใหญ่ที่สุดในภาคเหนือและเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเพิ่มตัวแปรหลักอีกหนึ่งตัวแปรคือการวัดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นคุณลักษณะสำคัญสำหรับการออกไปดำรงชีวิตและทำงานในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 (วิชาการ.คอม, 2557: Online) โดยจะนำหลักโหราศาสตร์ไทยมาทดสอบทำให้เกิดความชัดเจนในการเสนอผลงานทางด้านวิชาการและสามารถพิสูจน์ได้โดยหลักสถิติ (Statistics) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำโหราศาสตร์ไทยมาเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความสอดคล้องของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน เมื่อเทียบกับการประเมินของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานในบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรและจัดสรรงานให้เหมาะกับบุคลากรได้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

เป็นการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัท วีแอนด์ พี เฟรชฟู๊ดส์ จำกัด โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานกับผู้บริหารและความคิดเห็นของโหราจารย์ ตามหลักโหราศาสตร์ไทยที่มีต่อลักษณะส่วนบุคคลและของพฤติกรรมในการทำงาน

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

เป็นการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัท วีแอนด์ พี เฟรชฟู๊ดส์ จำกัด โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานกับผู้บริหารและความคิดเห็นของโหราจารย์ที่พิจารณาจากการวิเคราะห์ วัน เดือน ปี และสถานที่เกิด ตามหลักโหราศาสตร์ไทยที่มีต่อลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน ความเสียสละ ความอดทน และความคิดสร้างสรรค์ ในส่วนของพฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ

2. ขั้นตอนการศึกษา

เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากพนักงานปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 60 คน (เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ตามทฤษฎี Central Limit Theorem) โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินกลุ่มตัวอย่าง และให้เพื่อนร่วมงานอีก 2 คนทำการประเมินกลุ่มตัวอย่างโดยที่ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้เลือกเพื่อนร่วมงานอีก 2 คนเนื่องจากได้ร่วมกันทำงานตลอดระยะเวลาหนึ่ง เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิด รู้จักอุปนิสัยแต่ละคนและรู้จักว่าใครสนิทกับใครทำให้เลือกพนักงานที่จะประเมินกลุ่มตัวอย่างได้ และให้โหราจารย์อีก 3 ท่านทำการประเมินกลุ่มตัวอย่างอีกที ดังนั้นขนาดตัวอย่างจะเท่ากับ 360 ชุด (60×6)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากร แต่ผู้ศึกษาจะเลือกกลุ่มตัวอย่างมา 60 คน เนื่องจากในการศึกษาคั้งนี้ จำเป็นต้องทราบเวลาเกิดของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบกับการศึกษาคั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างในการให้โหราจารย์ดูดวงชะตาให้ ดังนั้น ผู้ศึกษาคิดว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เป็นจำนวนที่เหมาะสมในการสำรวจคั้งนี้ โดยตัวอย่างจะแบ่งตามเพศชาย 30 คน และเพศหญิง 30 คน (เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ตามทฤษฎี Central Limit Theorem)

4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเป็นการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีแอนด์พี เฟอร์นิเจอร์ จำกัด โดยสำรวจ 60 คน โดยกลุ่มตัวอย่างจะไม่ประเมินตนเอง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้ถูกพัฒนาเพิ่ม 2 คำถาม จากงานวิจัยเรื่อง “ การประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ” ของประมวณวรรณโชติผาเวช (2551) โดยแบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (เพื่อนร่วมงาน)

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้จัดการ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามสำหรับโหราจารย์

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีแอนด์พี เฟอร์นิเจอร์ จำกัด มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 60 คน โดยสามารถจำแนกตามเพศเป็นเพศหญิงมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นเพศชาย 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน

จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ลำดับถัดมามีอายุระหว่าง 30-34 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ลำดับถัดมามีอายุระหว่าง 20-24 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ในขณะที่กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 35-39 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอายุสูงกว่า 40 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.65 เท่านั้น

จำแนกตามอายุงาน ซึ่งอายุงานที่น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ลำดับถัดมาอายุงานระหว่าง 1-3 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ส่วนอายุงานระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ลำดับถัดมาอายุงานระหว่าง 5-7 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 7 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ซึ่งจากตารางพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีจำนวน 30 คนซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน

จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมาพนักงานมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ในขณะที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ถัดมาเป็นพนักงานที่มีเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 30,001 บาท มีเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12

จำแนกตามฝ่ายงาน ได้แก่ ฝ่ายขนส่งและคลังสินค้า ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคล และฝ่ายผลิต มีพนักงานงานในแต่ละฝ่ายงานเท่ากับ 12 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20 เท่ากัน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตัวแปร โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test สำหรับการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะบุคคลและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับโหราศาสตร์ไทยมีรายละเอียดดังนี้

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมา และความยากต่อการไว้ใจซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.08 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตร และการไม่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.10 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยัน และทำงานตามอารมณ์ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.10 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเสียดสี จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความมั่นใจและการแบ่งปัน รวมถึงความเห็นแก่ตัวซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานทำการประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.11 อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทน และความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.03 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคิดสร้างสรรค์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการมีความคิดเห็นใหม่ๆ และการเป็นคนฟุ้งซ่านซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.00 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติงาน และการต่อต้านคำสั่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.04 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลา และผัดวันประกันพรุ่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.03 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่ และขาดความเอาใจใส่ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.13 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงาน และการไม่รักษากฎระเบียบ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.47 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.49 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตัวแปรโดยวิธีทางสถิติ t-test สำหรับการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับโหราศาสตร์ไทยโดยจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง พบว่า

เพศชาย

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมา และความยากต่อการไว้ใจ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.05 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบแล้วพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตร และการไม่รับตัวเข้ากับผู้อื่นซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.11 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยัน และทำงานตามอารมณ์ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.09 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเสียสละ จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยมความมีน้ำใจและการแบ่งปัน รวมถึงความเห็นแก่ตัวซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานทำการประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.12 อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทน และความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.02 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคิดสร้างสรรค์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการมีความคิดเห็นใหม่ๆ และการเป็นคนฟุ้งซ่าน ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.02 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติตาม และการต่อต้านคำสั่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.07 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลา และพัสดุวันประกันพ่วงซึ่งเป็นคะแนน ข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.07 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความรับผิดชอบหน้าที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่ และขาดความเอาใจใส่ซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.16 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงาน และการไม่รักษากฎระเบียบ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับโดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.99 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่มีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการ ประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.84 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

เพศหญิง

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมา และความยากต่อการไว้ใจซึ่งเป็นคะแนน ข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทย คือ 0.11 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบแล้วพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตร และการไม่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.08 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยัน และทำงานตามอารมณ์ซึ่งเป็นคะแนนข้อความ เชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.12 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเสียสละ จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยมความมีน้ำใจและการแบ่งปัน รวมถึงความเห็นแก่ตัวซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานทำการประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.10 อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทน และความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวก และเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.04 ทั้งนี้จาก การเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคิดสร้างสรรค์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการมีความคิดเห็นใหม่ๆ และการเป็นคนฟุ้งซ่าน ซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.02 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติงาน และการต่อต้านคำสั่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.00 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลา และผัดวันประกันพรุ่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.01 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความรับผิดชอบหน้าที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่ และขาดความเอาใจใส่ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.10 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงาน และการไม่รักษากฎระเบียบซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับโดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.06 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.14 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตัวแปรโดยวิธีทางสถิติ t-test สำหรับการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับโหราศาสตร์ไทยโดยจำแนกตามอายุงานของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีและพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมา และความยากต่อการไว้ใจซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.04 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบแล้วพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตร และการไม่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.03 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยัน และทำงานตามอารมณ์ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.07 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเสียสละ จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความมีน้ำใจและการแบ่งปัน รวมถึงความเห็นแก่ตัวซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานทำการประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.03 อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทน และความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.08 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคิดสร้างสรรค์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการมีความคิดเห็นใหม่ๆ และการเป็นคนฟุ้งซ่าน ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.06 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติงาน และการต่อต้านคำสั่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.02 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลา และผัดวันประกันพรุ่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.01 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่ และขาดความเอาใจใส่ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.10 ซึ่งทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงาน และการไม่รักษากฎระเบียบซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับโดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.24 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.34 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมา และความยากต่อการไว้ใจซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.11 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบแล้วพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตร และการไม่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.17 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยัน และทำงานตามอารมณ์ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.14 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเสียสละ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความมีน้ำใจและการแบ่งปัน รวมถึงความเห็นแก่ตัวซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานทำการประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.18 อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทน และความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.02 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคิดสร้างสรรค์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการมีความคิดเห็นใหม่ๆ และการเป็นคนฟุ้งซ่าน ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.07 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติงาน และการต่อต้านคำสั่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.05 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลา และพัควันประกันพรั่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.05 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่ และขาดความเอาใจใส่ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.16 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงาน และการไม่รักษากฎระเบียบซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับโดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.69 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.64 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตัวแปรโดยวิธีทางสถิติ t-test สำหรับการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับโหราศาสตร์ไทยโดยจำแนกตามอายุของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมา และความยากต่อการไว้ใจซึ่งเป็นคะแนน ข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทย คือ 0.07 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบแล้วพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตร และการไม่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.05 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยัน และทำงานตามอารมณ์ซึ่งเป็นคะแนนข้อความ เชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.09 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเสียสละ จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความมีน้ำใจและการแบ่งปัน รวมถึงความเห็นแก่ตัวซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานทำการประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.07 อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทน และความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวก และเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.05 ทั้งนี้ จาก การเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคิดสร้างสรรค์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการมีความคิดเห็นใหม่ๆ และการเป็นคนฟุ้งซ่าน ซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.03 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติงาน และการต่อต้านคำสั่งซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.03 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลา และผิดวันประกันพวงซึ่งเป็นคะแนนข้อความ เชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.00 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่ และขาดความเอาใจใส่ซึ่งเป็น คะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.11 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงาน และการไม่รักษากฎระเบียบซึ่ง เป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับโดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าการประเมินจาก โหราศาสตร์ไทยคือ 0.19 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.31 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี

ความซื่อสัตย์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความตรงไปตรงมา และความยากต่อการไว้ใจซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.11 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบแล้วพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเป็นมิตร และการไม่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.17 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความขยัน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยเป็นคนขยัน และทำงานตามอารมณ์ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.14 ซึ่งทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเสียสละ จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความมีน้ำใจและการแบ่งปัน รวมถึงความเห็นแก่ตัวซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานทำการประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.18 อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความอดทน ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยนิสัยอดทน และความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.02 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคิดสร้างสรรค์ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการมีความคิดเห็นใหม่ๆ และการเป็นคนฟุ้งซ่าน ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.07 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การปฏิบัติตามคำสั่ง ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเต็มใจปฏิบัติงาน และการต่อต้านคำสั่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานได้ประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.05 ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การรักษาเวลา ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการตรงต่อเวลา และผัดวันประกันพรุ่งซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.05 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความรับผิดชอบหน้าที่ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยความเอาใจใส่ และขาดความเอาใจใส่ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.16 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การมีระเบียบวินัย ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยระเบียบวินัยในการทำงาน และการไม่รักษากฎระเบียบ ซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับโดยเพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.69 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การให้ความร่วมมือ ได้จากการเปรียบเทียบตัวแปรย่อยการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมซึ่งเป็นคะแนนข้อความเชิงบวกและเชิงลบตามลำดับ โดยที่เพื่อนร่วมงานประเมินคะแนนเฉลี่ยมากกว่าการประเมินจากโหราศาสตร์ไทยคือ 0.64 ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การอภิปรายผลการศึกษาระยะแรกและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ เป็นการทดสอบการเปรียบเทียบคะแนนทางสถิติโดยใช้ Paired-Samples t-test เพื่อศึกษาการประเมินความแม่นยำของหลักโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งพบนี้ ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป มีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปข้อมูลทั่วไป

จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิแอนด์ พี เพอร์ซูปต์ลส์ จำกัด มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 60 คน ซึ่งเป็นพนักงานเพศหญิงมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และเป็นเพศชาย 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 เท่ากัน

จำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิแอนด์ พี เพอร์ซูปต์ลส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ลำดับถัดมามีอายุระหว่าง 30-34 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ลำดับถัดมามีอายุระหว่าง 20-24 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ในขณะที่กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 35-39 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และอายุสูงกว่า 40 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.65 เท่านั้น

จำแนกตามอายุงาน กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิแอนด์ พี เพอร์ซูปต์ลส์ จำกัด ส่วนใหญ่อายุงานระหว่าง 1-3 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ลำดับถัดมาอายุงานที่น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ส่วนอายุงานระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ลำดับถัดมาอายุงานระหว่าง 5-7 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 7 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีจำนวน 30 คนซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50.0 เท่ากัน

จำแนกตามอัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิแอนด์ พี เพอร์ซูปต์ลส์ จำกัด ส่วนใหญ่พนักงานมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาพนักงานมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ในขณะที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001-

30,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ถัดมาเป็นพนักงานที่มีเงินเดือน 20,001–25,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 30,001 บาท มีเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

จำแนกตามฝ่ายงาน กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีแอนด์ พี เฟอร์นิเจอร์ จำกัด ได้แก่ ฝ่ายขนส่งและคลังสินค้า ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคล และฝ่ายผลิต มีพนักงานงานในแต่ละฝ่ายงานเท่ากับ 12 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20.0 เท่ากัน

2. สรุปการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบคะแนนที่ถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์

ในการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่า คะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล มีความตรงหรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ได้ถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ยกเว้นการเสียดสี

ขณะที่ การเปรียบเทียบคะแนน โดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติตามคำสั่ง และการรักษาเวลา โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่า คะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ถูกประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานยกเว้น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ

3. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับโหราศาสตร์ไทยโดยจำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง

ในการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียดสี ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล มีความตรงหรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ได้ถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ส่วนการเปรียบเทียบคะแนน โดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติตามคำสั่ง และการรักษาเวลา โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ถูกประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานยกเว้น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ

ขณะที่การเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล มีความตรงหรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ได้ถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ส่วนการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลาและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ถูกประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานยกเว้น การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ

4. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความแม่นยำของโทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับโทรศัทพ์ไทยโดยจำแนกตามอายุงานของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีและพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี

ในการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล มีความตรงหรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ได้ถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ส่วนการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการมีระเบียบวินัย โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ถูกประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานยกเว้น การให้ความร่วมมือ

ขณะที่ในการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล มีความตรงหรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ได้ถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ส่วนการเปรียบเทียบคะแนน โดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามคำสั่ง และการรักษาเวลา โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โทรศัทพ์ไทยในการพยากรณ์

ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ถูกประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานยกเว้น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ

5. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งถูกประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับโหราศาสตร์ไทยโดยจำแนกตามอายุของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี

ในการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล มีความตรงหรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ได้ถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ส่วนการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความมีระเบียบวินัย โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ถูกประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานยกเว้น การให้ความร่วมมือ

ขณะที่การเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน การเสียสละ ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล มีความตรงหรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ได้ถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ส่วนการเปรียบเทียบคะแนนโดย Paired-Samples t-test ของภาพรวมตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามคำสั่ง และการรักษาเวลา โดยเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงานกับการใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ พบว่าคะแนนคาดหวัง (Expected Value) โดยใช้โหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ประเมินพฤติกรรมในการทำงานมีความตรง หรือไม่แตกต่างจากคะแนนที่ได้จากการสังเกต (Observed Value) ที่ถูกประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานยกเว้น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัยและการให้ความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรนำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ไปศึกษาประกอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ทั้งที่เป็นอุตสาหกรรมเดียวกันและต่างอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกับการค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี
2. ควรศึกษาปัจจัยและข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติม ยกตัวอย่างเช่น การมีบุคลิกของผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทางผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องการจากข้อมูลของ

Job DB (2557) และการมีสมาธิในการทำงานซึ่งเป็นพฤติกรรมในการทำงานซึ่งเป็นแนวคิดของเกศรา รักชาติ (2552) ได้กล่าวถึงการเป็นพนักงานมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) ได้กล่าวถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้ ดึงมากยิ่งขึ้น

3. ควรพัฒนาแบบสอบถามในการประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล และพฤติกรรมในการทำงานให้เหมาะสม โดยเฉพาะตัวแปรที่โหราศาสตร์ไม่พยากรณ์ความแม่นยำได้ ได้แก่ ตัวแปร การเสียสละ ความรับผิดชอบ การมีระเบียบวินัย และการร่วมมือ

4. ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างกันระหว่างการประเมินจากโหราจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิกับโหราจารย์ที่มีความชำนาญน้อยเพื่อดูด้วยความแม่นยำด้วย

5. ควรมีการให้โหราจารย์เช็คสอดวงชะตาคร่าวๆหรือให้ภาพถ่ายของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้แน่ใจว่ามีบุคลิกตรงกับตัวบุคคลก่อนการศึกษาทุกครั้ง

บรรณานุกรม

กรมราชทัณฑ์. (2552). *พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (สมรรถนะ)*. จาก

www.correct.go.th/correct2009/upload/files/divsion_staff/55/30_5.doc

จันจิรา โสประจิน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2539). *การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การธุรกิจในประเทศไทย*. เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาราศาสตร์แบบไทยๆ. (2548). ค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://payakorn.com/astrostory.php?id=5>

เดมศักดิ์ คทวนิช. (2547). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ประดัลภ์ ปันขพลังกูร. (2556). *คุณลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่*. จาก

<https://prakal.wordpress.com/2013/09/02/คุณลักษณะของพนักงานที่/>

ประมวณ วรณชิตินาเวช. (2551). *การประเมินความแม่นยำของโหราศาสตร์ไทยในการพยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ภูริศักดิ์ ทุมสวัสดิ์. (2545). *ดูดวง ดูดาว*. เชียงใหม่: ม.ป.ท.

มนตรี วิโรจนเวชภัณฑ์. (2553). *คุณลักษณะพนักงานประจำสำนักงานของบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร*.

(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (ม.ป.ป.). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล*. จาก <http://competency.rmutp.ac.th/underlying-characteristic-or-attribute/>

- ลักษณะ เรขานิเทศ. (2552). *โหราศาสตร์ไทย พื้นฐาน ๑ จักรราศีแห่งดวงชะตา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- วิภาพร มาพบสุข. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศูนย์วิเคราะห์ศักยภาพปัญญาธรรมา. (2558). *ความเป็นมาของศูนย์ฯ*. จาก <http://www.p-pac.com/contact.html>
- สนั่น เกษารีย์. (2556). *การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เรื่องที่ว่าง่าย (แต่) ไม่ง่ายอย่างที่คิด*. จาก <http://www.thailandindustry.com/guru/view.php?id=19434§ion=9>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม. (2553). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม.
- สิงห์โต สุริยาอารักษ์. (2512). *โหราศาสตร์ไทย เรียนด้วยตนเองเล่มเดียวจบ*. กรุงเทพฯ: เกษมบรรณกิจ.
สารานุกรมเสรี. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/โหราศาสตร์>
- สุรินทร์ ชมุแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเป็นเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน*. (วิทยานิพนธ์คณะวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- โหราเวสม์. (ม.ป.ป.). *มฤตยูกับความสัมพันธ์กับดาวพระเคราะห์ทั้ง 7*.
<http://www.horawej.com/index.php?lay=show&ac=article&id=52687&Ntype=3>
- Heffner, C.L. (2002). *Chapter 7: Section 1: Trait Theory*. from <http://allpsych.com/personalitysynopsis/trait.html>
- Howtorecruitment. (2553). *กระบวนการในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน*. จาก http://howtorecruitment.blogspot.com/2010/06/blog-post_5978.html
- Jobs DB. (2557). *คุณสมบัติแบบไหนมัดใจนายจ้าง*. จาก <http://th.jobsdb.com/th-th/articles/คุณสมบัติ-มัดใจนายจ้าง>
- PHR Thailand Contributor. (2552). *40 คุณลักษณะการเป็นพนักงานมืออาชีพ*. จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1309&read=true&count=true
- Sara Klein Ridgley. (1992). *Astrologically Predictable Patterns in Work Related Injuries: Avert the Danger That Has Not Yet Come*. From <http://safire.net/sara/toc.html>