

สุกัลลณี วงศ์ไพศาลลักษณ์. (2555). **ศึกษาศาสตร์โหวงเฮ้งเพื่อการประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด.** ภาคนิพนธ์ บธ. ม. (การบริหารธุรกิจ). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

ดร. โกศล อินทวงศ์ Ph.D. (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)	ประธานกรรมการ
ดร. ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ Ph.D. (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาศาสตร์โหวงเฮ้งประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 2) ศึกษาหลักเกณฑ์การใช้ศาสตร์โหวงเฮ้งเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน 3) ศึกษาศาสตร์โหวงเฮ้งเพื่อบูรณาการกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ผู้ประกอบกิจการส่วนตัวหรือเจ้าของกิจการ จังหวัดตราด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 18 กิจการ กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านโหวงเฮ้ง จากสมาคมโหราศาสตร์นานาชาติ โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบรายบุคคล (Individual Interview)

ผลการวิจัยพบว่า โหวงเฮ้งเป็นศาสตร์เดียวที่ใช้การพิจารณาบุคคลจากภายนอกโหราศาสตร์ที่มีอยู่ปัจจุบันต้องประชิดหรือรับรู้ข้อมูลของฝั่งตรงข้ามมาก่อนถึงจะทำนายหรือวิเคราะห์ได้ โหวงเฮ้งใช้หลักการพิจารณาเพียงภายนอกเท่านั้น ลักษณะการนำศาสตร์โหวงเฮ้งมาใช้ในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด เน้นการปกป้องตัวเอง ใช้ในการขาย ควบคุมลูกจ้างตามลำดับ เนื่องจากงานที่รับผิดชอบไม่ได้มีโอกาสในการเลือกผู้ร่วมงานมากนัก ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยใช้หลักโหวงเฮ้งผู้ประกอบกิจการส่วนตัวหรือเจ้าของกิจการ จังหวัดตราด และผู้เชี่ยวชาญทางด้านโหวงเฮ้ง มีความเห็นว่า สามารถเลือกบุคคลได้ตรงกับความต้องการขององค์กร เพราะว่าถ้าให้วิเคราะห์คุณสมบัติอื่นในสังคมปัจจุบันที่มีคนเก่ง และมีความสามารถอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นเรื่องคุณสมบัติไม่น่าจะเป็นปัญหาของการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรซักเท่าไรการได้คนดีตรงกับความต้องการขององค์กรน่าจะเป็นปัญหามากกว่า แม้โหวงเฮ้งจะพิสูจน์ไม่ได้แต่ปัจจุบันในองค์กรใหญ่ ๆ มากมายใช้ศาสตร์นี้ในการคัดเลือกบุคคล และประสบความสำเร็จมีอยู่เป็นจำนวนมาก

ธาตุทองมักจะมีรูปหน้าเหลี่ยมเหมาะกับอาชีพข้าราชการ นักการเมือง ธาตุไม้เหมาะกับอาชีพนักวิชาการ ธาตุน้ำหน้าจะค่อนข้างกลมเข้าเนื้อน้อยคนมากจะมีรูปร่างผอมเหมาะกับงานที่ไกลเกลี่ยเพราะเป็นคนใจดี มีไมตรี คนธาตุไฟใบหน้าจะเป็นรูปสามเหลี่ยมคว่ำหรือหงายเหมาะกับงานที่ต้องพบปะผู้คน เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การหากพบผู้สมัครที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันเลือกที่จะนำศาสตร์โหงวเฮ้งมาใช้เป็นส่วนใหญ่ โดยพิจารณาจากลักษณะงานของตำแหน่งที่ว่าง เช่น งานที่ต้องใช้ความอดทนจะเลือกบุคคลที่มีหน้าเหลี่ยมเนื่องจากมีความอดทนมากกว่าใบหน้ากลมหรือใบหน้ารูปไข่หรือใบหน้าเรียว งานที่ต้องพบปะผู้คนจะเลือกบุคคลที่มีใบหน้ากลมหรือใบหน้ารูปไข่หรือใบหน้าเรียวมากกว่าบุคคลที่มีใบหน้าเหลี่ยม โหงวเฮ้งที่ดีต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ สมดุล เช่น จมูก ต้องเต็มสวยได้รูป ใบหน้าอímเต็มไม่ตอบจนไม่ได้สัดส่วน ใบหู หน้าผากกว้างสวยไม่มีตำหนิ คนจีนมีความเชื่อว่าคนหน้าผากกว้างจะเรียนหนังสือเก่ง คนหน้าผากแคบจะเรียนเก่งน้อยกว่า ถ้าในสิบคนจะเป็นเช่นนี้เหตุผลที่หน้าผาก หมายถึง ปริมาณสมอง และความพร้อมในการเรียนรู้ ดวงตาสดใสไม่เศร้าหมองไม่ขุ่นมัวเพราะว่าตาเป็นหน้าต่างของหัวใจคิดอะไรแสดงออกที่ดวงตา คุณเก็บความรู้สึกได้แต่ไม่นานเก็บความคิดไว้ได้แต่ไม่ตลอด ร่างกายจะแสดงออกมาให้คนอื่นเห็นอยู่ดี การตัดสินใจทำนายว่าโหงวเฮ้งของบุคคลดังกล่าวจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าคุณนำบุคคลนั้นไปใช้กับอะไร ตำแหน่งใดในงานมากกว่า กล่าวคือ คนที่เรียนเก่งหน้าผากสวยอาจเป็นคนคิดเก่งเรียนเก่งการใช้ชีวิตการปฏิบัติอาจไม่เก่งก็ได้หรือทำได้แต่ไม่ดีเท่าที่ควร บางครั้งเราไม่สามารถเลือกบุคคลให้ทำงานให้ดีทุกด้านไปทั้งหมดแต่เราสามารถเลือกคนที่ทำงานดีเฉพาะด้านหรือเก่งเฉพาะด้านได้ การใช้ศาสตร์โหงวเฮ้งเพื่อใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลนั้นต้องขึ้นอยู่กับวิจารณญาณของเจ้าของธุรกิจนั้น ๆ ที่สามารถประยุกต์ศาสตร์นี้เข้ากับธุรกิจของตนได้ดีเพียงไร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Supalak Wongpisanlux. (2012). **The Application of Chinese Astrology in the Recruitment Process of the SME Business Organizations in Trat Province**. Independent Study. M.B.A (Master of Business Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Advisory Committee

Dr. Kosol Intarwongse Ph.D. (Human Resource Management)	Chairman
Dr. Chutikarn Sriviboon Ph.D. (Human Resource Management)	Member

Abstract

The purposes of this qualitative research aimed 1) to study the application of Chinese astrology in the recruitment process of the SME business organizations in Trat 2) to study rules used in the Chinese astrological application in the recruitment process and 3) to study the Chinese astrology to integrate into the recruitment process. There are two groups of the research population. The first sample group used in this study consisted of the 18 private business operators of business owners in Trat, chosen by the purposive sampling. The second sample group consisted of the 2 Chinese astrological specialists from the Association of the International astrology, chosen by the snowball sampling. The research instrument used in the study was the individual interview.

The research results showed that the Chinese astrology was the only one science used to consider and predict people from their personal appearances and gestures. Other astrological sciences need to know the particular people's information before making a prediction. The Chinese astrology requires only the observation and consideration from people's personal appearances. The Chinese astrological aspect of self-defense was focused in the SME business organizations and used to do business, and control employees respectively because this job responsibility had no chance of the colleague selection. The business operators, business owners, and the Chinese astrological specialists' opinions towards the Chinese astrology in the recruitment process indicated that this method can recruit employees and put them on the right jobs although there are many people with good qualifications and abilities in the society. The qualifications are not a matter of importance for the employee recruitment,

but the good employees who match the organization needs matter a great deal. Although there is no proof about the Chinese astrology, this astrological science has recently been applied to the big business organizations in the recruitment process.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี