

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ศึกษาศาสตร์โหงวเฮ้งเพื่อการประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด ได้รวบรวมเอกสารเนื้อหา ของทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร วรรณกรรม และวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็น แนวทางการศึกษาได้ครอบคลุมชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ และได้นำเสนอตามหัวข้อ มีดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการบริหาร
2. แนวคิดทฤษฎีโหงวเฮ้ง (Chinese Astrology)
 - 2.1 ความเป็นมาของโหงวเฮ้ง
 - 2.2 ความหมายของโหงวเฮ้ง
 - 2.3 ขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลระดับผู้บริหารตายหลักฮวงจุ้ยและโหงวเฮ้ง
 - 2.4 สิ่งที่ต้องรู้สำหรับผู้สมัครตำแหน่งผู้บริหาร
 - 2.5 วิธีการคัดเลือกตามหลักโหงวเฮ้งและฮวงจุ้ย
 - 2.6 โครงหน้า 5 แบบ
 - 2.7 ความหมายของใบหน้า
 - 2.8 ความหมายของกระดูกโหนกแก้ม
 - 2.9 ความหมายของหน้าผาก
 - 2.10 ความหมายของขากรรไกร
 - 2.11 ความหมายของคิ้ว
 - 2.12 ความหมายของดวงตา
 - 2.13 ความหมายของใบหู
 - 2.14 ความหมายของจมูก
 - 2.15 ความหมายของเส้นผม
 - 2.16 ความหมายของปาก
 - 2.17 ความหมายของฟัน
 - 2.18 การแบ่งส่วนของใบหน้า
 - 2.19 การแบ่งส่วนของใบหน้าแต่ละช่วงวัย

3. การสรรหาบุคลากร (Recruitment)
 - 3.1 ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร
 - 3.2 หลักการสรรหาบุคลากร
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร
 - 3.4 กระบวนการสรรหาบุคลากร
 - 3.5 การกำหนดนโยบายในการคัดเลือกบุคลากร
4. การคัดเลือกบุคลากร (Personal Selection)
 - 4.1 ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร
 - 4.2 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร (Step in The Selection Process)
 - 4.3 หลักในการคัดเลือกบุคลากร
 - 4.4 เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร
 - 4.5 เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน
5. บุคลิกภาพ (Personality)
 - 5.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 5.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ
 - 5.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ
 - 5.4 การเกิดบุคลิกภาพ
 - 5.5 วิธีสร้างพลังให้กับบุคลิกภาพ
 - 5.6 การเลือกอาชีพของฮอลแลนด์
 - 5.7 ลักษณะบุคลิกภาพของฮอลแลนด์
6. ความคาดหวัง (Expectancy Theory)
7. ความเชื่อปัจจัยควบคุม (Locus of Control)
 - 7.1 ประเภทของความเชื่อปัจจัยควบคุม
 - 7.2 ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อปัจจัยควบคุม
 - 7.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอก
8. ความเชื่อ (Believe)
 - 8.1 ความหมายและลักษณะของความเชื่อ
 - 8.2 มวลเหตุจูงใจที่ทำให้คนเกิดความเชื่อ
 - 8.3 วัตถุประสงค์ในการที่จะเชื่อ
 - 8.4 ประเภทของความเชื่อ

- 8.5 ประโยชน์และโทษของความเชื่อ
- 9. ทักษะคติ (Attitude)
 - 9.1 หน้าที่ของทักษะคติ
 - 9.2 การพยากรณ์พฤติกรรมจากทักษะคติ
 - 9.3 ประโยชน์ของทักษะคติ
- 10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 10.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 10.2 งานวิจัยในประเทศ

ทักษะของผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำพาร่องค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สำนักงานสภาพัฒนาการ (2546 : 10-11) กล่าวว่า การบริหารหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมมาพอสมควรจึงจะสามารถบริหารในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปแบบงานและระบบกำลังคนการจูงใจ และควบคุมบุคลากรภายในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดการหน่วยงานหรือองค์การเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการปัจจัย หรือทรัพยากรเป็นวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงาน นอกเหนือจากนี้แล้วความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ (สำนักงานสภาพัฒนาการ. ออนไลน์ : 2546)

ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีความหมายแตกต่างกันไปแล้วแต่จะเน้นที่จุดใดเป็นสำคัญ และจะให้มีความหมายครอบคลุมกว้างแค่ไหน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้ (มาศเดหาสน์ธรรม. ออนไลน์ : 2549 ก)

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (ม.ป.ป. : ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอะไรก็ตาม ไม่ได้เกิดในสุญญากาศแต่เกิดในสภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก (ในปัจจุบันมีสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้นมาอีกอย่างหนึ่ง คือ Global Environment ซึ่งจริง ๆ แล้วก็จัดอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกเช่นเดียวกัน)

วิรัช วิรัชนิการธรรม (ม.ป.ป. : ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน Administrative หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยการ (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า Minister ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้หรือ

ผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรีสำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแล
สิ่งต่าง ๆ

สรุป ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนโดยอาศัยคนตั้งแต่
2 คน ขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ภายใต้สภาพแวดล้อม
ที่เปลี่ยนแปลงไป

การเปลี่ยนแนวความคิดที่ว่าบุคลากรเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งขององค์การ
มายอมรับว่าบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนการขยาย
ขอบเขตการศึกษาของวิชานี้ทั้งในทางลึกและในทางกว้างตลอดจนหลายสถาบันได้มีการเปลี่ยน
การเรียกชื่อจากวิชา การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) มาเป็นการจัดการทรัพยากร
บุคคล (Human Resource Management) ในปัจจุบันการจัดการทรัพยากรบุคคล จึงมีความหมาย
ครอบคลุมถึงกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และ/หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
กับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและ
บรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและ
พัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกัน
เมื่อต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต
(ฉันทวิมล ทรัพย์, 2542 : 3)

ในบรรดาทรัพยากรการบริหารอันประกอบด้วย 7M's ต่าง ๆ ได้แก่ คน (Man) เงิน
(Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร (Machine) การจัดการ (Management) ตลาด (Market) และ
เวลา (Minute) นั้น คน (Man) เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากลว่าคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุด
ขององค์การจนกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่มีทั้งคุณค่า และเกียรติภูมิทั้งนี้
เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ บริหารทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตซึ่งอาจอยู่
ในรูปของสินค้าหรือบริการขึ้นอยู่กับประเภท และวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นองค์การใด
ที่สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมองค์การ
นั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สุนันทา เลานันท์,
2542 : 1)

แนวคิดทฤษฎีโหงวเฮ้ง (Chinese Astrology)

ความเป็นมาของโหงวเฮ้ง

โหงวเฮ้งมีมาตั้งแต่สมัยจีนโบราณใช้พยากรณ์จากใบหน้า รูปร่าง ท่าทาง บางตำรา
ก็จะพิจารณาโดยใช้วัน เดือน ปีเกิดด้วย โหงวเฮ้งสามารถบอกเรื่องราวได้แม่นยำไม่แพ้โหราศาสตร์

แขนงอื่น ๆ ดังนั้นจีนแสดสมัยก่อนที่ศึกษาวิชาโหงวเฮ้งจึงได้เปรียบเพราะเห็นหน้าลูกค้าก็ทราบในใจแล้วว่าเป็นคนดีหรือคนร้าย เศรษฐี ขุนนางหรือฮ่องเต้ แต่เป็นที่น่าเสียดายที่วิชาที่เป็นแก่นแท้มิได้ถูกถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปอีกหลาย ๆ รุ่นทั้ง 100% เนื่องจากผู้ที่ป็นอาจารย์จะถ่ายทอดให้ศิษย์เพียง 80% อีก 20% เก็บไว้กันศิษย์คิดล้างครูกแล้วจะเทียบเท่าหรือเก่งกว่าอาจารย์ เมื่อเวลาผ่านไปหลายยุคหลายสมัยวิชาที่จะสูญหายลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ เพราะรับถ่ายทอดมา 80% ก็เก็บไว้อีก 20% เหลือ 60% หรือ 40% เป็นรุ่น ๆ เพราะวิชานี้เปรียบเป็นเหมือนอาวุธใช้ทำร้ายหรือหลอกคนอื่นให้หลงเชื่อ และศรัทธาได้ง่ายถ้านำไปหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ในทางกลับกันเป็นเกราะป้องกันตัวเองจากคนเลวหรือคนที่จะทำเราเดือดร้อนให้เรา ซึ่งในปัจจุบันวิชาโหงวเฮ้งเข้ามามีบทบาทมากตามบริษัทใหญ่ ๆ ซึ่งต้องจ้างจีนแสดโหงวเฮ้งมากอย่คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในแผนกต่าง ๆ โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของผู้สมัครว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือไม่เพียงแต่ใช้วุฒิการศึกษา และประสบการณ์เท่านั้น นอกจากนี้บางบริษัทยังมีการอบรมความรู้ทางศาสตร์โหงวเฮ้งให้กับพนักงานขาย เพื่อจะได้ใช้ติดต่อลูกค้าว่าจะพูดคุยอย่างไร เมื่อไปพบลูกค้าแต่ละลักษณะเพื่อให้การขายสัมฤทธิ์ผลตามคำกล่าวที่ว่า มองหน้าก็รู้ใจ เรารู้เขา แต่เขาไม่รู้ ดังนั้นเรามีแต่ชนะกับเสมอ (สุลักษณ์ ศิวรักษ์. 2537 : 101-102)

ความเป็นมาของวิชาดวงจินเจียโหงวเฮ้งคัมภีร์ดวงจินฉบับโบราณ และดั้งเดิมถูกคิดค้นขึ้นโดย โชยซื่อ แซ่สูง ซึ่งเป็นหลานรุ่นที่ 5 ของกษัตริย์สูงตี๋ ในสมัยราชวงศ์ 5 กษัตริย์หรือที่เรียกว่าราชวงศ์โหงวดี ซึ่งเป็นราชวงศ์แรก ๆ ของประเทศจีน ซึ่งมีมาก่อนราชวงศ์ซาง ราชวงศ์โจว (โจว-ตะวันออก, โจว-ตะวันตก) ก่อน ค.ศ. ประมาณ 2000 ปี และวิชาเจียโหงวเฮ้งนี้ได้ถูกใช้ในราชสำนักจีนมาโดยตลอดโดยมิได้มีการเผยแพร่แก่สามัญชนเลย ต่อมาในสมัยราชวงศ์ฮั่นจึงมีการเผยแพร่ออกมาสู่สาธารณชนและเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากมีความแม่นยำในการทำนายศาสตร์วิชาดวงจินเจียโหงวเฮ้งจึงเจริญรุ่งเรืองมากในสมัยของกษัตริย์ถังเกาจง (ราชวงศ์ถัง) ต่อมาวิชาดวงจินเจียโหงวเฮ้งนี้เองได้รับการรับรองโดยประกาศในพระราชโองการของกษัตริย์หลี่หลงจี้ หรือทรงพระนามว่า ฮ่องเต้เหยงจง (ตรงกับปี ค.ศ. 712 หรือปีหยิมจื้อ) ให้วิชาดวงจินเจียโหงวเฮ้งเป็น 1 ในวิชาชั้นสูง 10 แขนง ซึ่งใช้ในราชสำนัก เรียกกันว่า จีบเก็งไต่หวบ ซึ่งใน 10 แขนงวิชาชั้นสูงที่ถูกใช้ในราชสำนักจีนในขณะนั้น ได้แก่ วิชาฤกษ์ยามระบบต่าง ๆ จิมิ่งคุ่งกะไต่ล็กหยิม 7 ยุค 4 ขุนพล เต้าซิว 7 ชั้น ฯลฯ วิชาชัยภูมิ หลี่ซื่อ (วิชาฮวงจุ้ย-ชั้นสูง) ซาฮะสี่เก็กไต่เก็ก และซำงวันไต่ช่วย (วิชาทำนายชะตาบุคคล) จิมู่เต้าซิว (วิชาดวงจินเจียโหงวเฮ้ง วิชาโหงวเฮ้งใบหน้า พูดจา การเดิน การนั่ง การยืน) (อานวยชัย แทนศรีเจริญ. 2547 : 3-5) และวิชาดาราศาสตร์ ฯลฯ (อำพล อัมพันกุล. 2540 : 1)

ต่อมาในรัชสมัยฮ่องเต้คังซี (กษัตริย์องค์ที่ 4 ในราชวงศ์เซ็งหรือแมนจู) ได้มีพระราชโองการให้การรวบรวมภูมิปัญญาโบราณคัมภีร์โบราณประวัติศาสตร์จีนทั้งหมดเข้าสู่หอคัมภีร์ของราชสำนักราชวงศ์เซ็ง ขณะนั้นเองปราชญ์ของราชวงศ์เหม็ง (ราชวงศ์เหม็งถูกราชวงศ์เซ็งยึดอำนาจ) ซึ่งเป็นผู้เก็บรักษาคัมภีร์ดวงจินเจียโหวงเฮ้งถึงเห็นว่าหากปล่อยให้ทางการยึดเอาคัมภีร์ดวงจินเจียโหวงเฮ้งไปได้ภูมิปัญญาของแผ่นดินจีนโบราณจะตกไปอยู่กับชนเผ่าแมนจู (ราชวงศ์เซ็งถือว่าเป็นชนเผ่าหนึ่งในแผ่นดินจีน เรียกว่า ชนเผ่าแมนจูหรืออ้ายชินเจวียโหล แต่ราชวงศ์เหม็งถือว่าเป็นชนเผ่าสายเลือดมาจากราชวงศ์ฮั่น) และหากแมนจูสามารถรวบรวมเอาไปได้อาจทำให้วิชาโบราณถูกนำออกนอกบรรพบุรุษดั้งเดิมจึงได้คัดลอก และแก้ไขดัดแปลงคัมภีร์ดวงจินเจียโหวงเฮ้งออกจากกันซึ่งแยกออกเป็นคัมภีร์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ทิเต่งช่วยหอบ, 2) จื่อเพ็งหอบ, 3) เคียงชงป้อกำหอบ, 4) เตียงชิงหอบ, 5) กวงเม้งหอบ, 6) อุ่ฮุกหอบ และเก็บซ่อนคัมภีร์ดั้งเดิมเอาไว้จากนั้นจึงส่งคัมภีร์ต่าง ๆ ซึ่งถูกแยกออกจากกัน และส่งให้แก่ราชสำนักของราชวงศ์เซ็งส่วนหนึ่ง (รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555)

ในสมัยต่อมาการศึกษาระบบทำนายซึ่งก็คือ วิชาดวงจินก็มี ความคลาดเคลื่อนผิดเพี้ยนขาดความแม่นยำตามสัดส่วนของคัมภีร์นั้น ๆ ที่ถูกแบ่งแยกออกจากคัมภีร์เจียโหวงเฮ้งจนมาถึงปัจจุบัน การดัดแปลงคัมภีร์นั้นได้มีการนำเอาทฤษฎีวิชาเข้าไปรวมในคัมภีร์ต่าง ๆ เนื่องจากมีเจตนาต้องการให้ผู้ศึกษาเกิดความสับสน เช่น มีการนำเอาปฏิทินจันทรคติ (การนำวัน เดือน ปีเกิด มาทำนายหาธาตุ เพื่อความแม่นยำมากยิ่งขึ้น) (อานวยชัย แทนศรีเจริญ. 2547 : 3-5) ซึ่งอันได้แก่ปีเกษ (หลักปีเกิดธาตุน้ำ เป็นธาตุให้คุณ) (อ้อด มหาสง. 2553 : ออนไลน์) เกียบใช้ (ดาวเกียบใช้หลักเดือนเกิดธาตุน้ำ) ฯลฯ และซิ่งสัวะ (การพิฆาตพลังเดียวกัน) (มาส เศษะธรรม. ออนไลน์ : 2549 ข) เช่น เทียงเต็ก อวยเต็ก (เป็นชื่อเรียกเกี่ยวกับดวงดาว) ฯลฯ เข้าไปรวมในคัมภีร์ทั้ง 6 ส่วนจากนั้นก็ลดวิธีการพิจารณาพื้นดวงแบบอิม เอียง, เอียงในอิม, อิมในเอียง (เป็นชื่อเรียกในวิชาโหวงเฮ้งใช้เรียกลักษณะพื้นฐานดวงของบุคคลเปรียบเทียบกับ ดวงอ่อนหรือดวงแข็ง) การอ่านรูปดวงแบบพิเศษการพิจารณาวิยจร (เรียกว่า ตำราซีเถียว) (อานวยชัย แทนศรีเจริญ. 2547 : 3-5) ต่าง ๆ และหลักการอีกหลายอย่างถูกทอดยาวออกไปเพื่อมิให้ผู้ได้คัมภีร์ทั้ง 6 เล่ม สามารถเข้าถึงเคล็ดวิชาดวงจินเจียโหวงเฮ้ง นอกจากผู้ใดจะเป็นผู้ที่สืบทอดสายวิชาดวงจินเจียโหวงเฮ้งที่ตกทอดลงมาจากรุ่นสู่รุ่นเท่านั้น (อ้อด มหาสง. 2553 : ออนไลน์)

ตำราวิชาโหวงเฮ้งเดิมถูกฝังอยู่ในสรวงซุ่ยซึ่งเป็นที่พักศพของเจ้าเมืองเหว่ย ชื่อว่า เหว่ยซังหวาง โดยมีคนร้ายลักลอบเข้าไปขุดสรวงซุ่ย เพื่อขโมยสมบัติ และได้พบหนังสือทำด้วยไม้ไผ่แกะสลักรวม 13 บท เป็นการบันทึกเรื่องราวขององค์ปฐมกษัตริย์จีนมาในยุคสมัยพระเจ้าจิ่วจวินฮ่องเต้ในราชวงศ์จิ่ว สมัยของซงจื้อ (นักปรัชญาสังคมนิยมที่มีชื่อเสียงของจีน) ยังไม่มีกระดาษ ดังนั้น

ทุกตัวอักษรจึงต้องบันทึกด้วยวิธีการแกะสลักอยู่บนท่อนไม้ไผ่ตำราวิชาการต่าง ๆ จึงมักถูกรวบรวมโดยคนบางกลุ่ม เช่น นักปราชญ์หรือขุนนางชั้นผู้ใหญ่ วิชาโหงวเฮ้งมีความลึกซึ้งละเอียดอ่อนหลักวิชาที่แท้จริงถูกปกปิดเป็นความลับมาช้านานเป็นเหตุให้เกิดความเข้าใจผิดคิดว่าเป็นวิชาเกี่ยวกับไสยศาสตร์ สมัยก่อนตำราที่สำคัญมีน้อย และหายากจึงเป็นที่หวงแหนกันมาก (อำนาจ สายฉลาด. 2537 : 102-105)

การคัดเลือกบุคคลให้เป็นขุนนางหรือแม่ทัพในสมัยโบราณส่วนหนึ่งจะอาศัยหลักการคัดเลือกจากหลักวิชาโหงวเฮ้งมาประกอบการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เพราะคนสมัยโบราณถือคติว่า กองทัพย่อมไม่รับบุคคลผู้ไร้วิชา เพราะผู้ที่มีลักษณะดีถูกต้องตามหลักโหงวเฮ้งนั้นจะนำความเป็นปึกแผ่น และความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศชาติได้ (อำพล อัมพันกุล. 2540 : 7)

สำหรับประเทศไทยมีการนำเอาคัมภีร์มาแปล และเขียนออกมาอย่างกว้างขวางกันอยู่ 3 เล่มด้วยกัน ได้แก่ 1) ทิเต่งช่วยหอบ, 2) จื่อเพ็งหอบ, 3) เคียงชงป้อก่าหอบ ซึ่งการแปลหนังสือดังกล่าวอยู่ในรูปแบบหนังสือดวงจินซึ่งมีการวางขายตามห้างสรรพสินค้า จะพบว่ามีการใช้ปฏิกิริยาจับซึ่งและซึ่งสัวะด้วย (ในวิชาเจ็ยโหงวเฮ้งไม่มีการพิจารณาจับซึ่งสัวะ) (เป็นวิชาธาตุหยินหยางร่วมด้วย) (อำนวยการพิมพ์ แทนศรีเจริญ. 2547 : 8) และลักษณะการเขียนก็วกไปวนมาผู้ศึกษาจึงไม่สามารถเข้าถึงการอ่านรูปดวงได้อย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อนำเอาคัมภีร์ทั้ง 6 เล่ม มาแปลรวมกันก็ไม่สามารถเข้าถึงหลักวิชาดวงจินเจ็ยโหงวเฮ้งขั้นสูงได้ เนื่องจากเนื้อความสำคัญอันเป็นเคล็ดวิชาถูกถอดออก และมีการนำเอาทฤษฎีอื่นเข้ามาผสมนั่นเอง (รุ่งนภา อังคะศิริกุล. 2549 : ออนไลน์)

วิชาโหงวเฮ้ง มีการบันทึกเป็นสถิติกันมาหลายพันปี เป็นมรดกอันล้ำค่าชิ้นหนึ่งของโลกที่ได้ถูกปกปิดเป็นความลับมาช้านานและได้ถูกเปิดเผยเพื่อรับใช้สังคมทุกยุคทุกสมัยสืบทอดจนถึงปัจจุบัน ทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ เพื่อการประกอบวิชาทางด้านอื่น ๆ ได้ด้วย เช่น จิตวิทยา กฎหมาย เป็นต้น วิชาโหงวเฮ้งหรือนิทัศน์ศาสตร์ หมายถึง การดูลักษณะของคนมิใช่พิจารณาแต่ใบหน้าเพียงอย่างเดียว หากแต่พิจารณาตั้งแต่ศีรษะจรดปลายเท้าจากเส้นผมลงมาเส้นขนตามแขน ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย เช่น การแบ่งสัดส่วนของร่างกายจากลักษณะของโครงกระดูก ส่วนศีรษะถึงคอ ส่วนลำตัวจากคอถึงเอวประมาณกระดูกก้นกบ และส่วนล่างจากเอวไปถึงปลายเท้า แล้วพิจารณา ถึงความสมดุลของสามส่วน โดยดูจากรูปร่างของคนผู้นั้นก็จะบอกถึงลักษณะนิสัย และการกระทำบางประการในการดำเนินชีวิตของเขาได้ เช่น คนที่มีส่วนลำตัวยาวกว่าส่วนล่างซึ่งในสมัยโบราณ มีคำกล่าวไว้ว่า พวกเขาจะร่ำรวยหลังจากบวชบวชแล้ว มักขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีน้ำอดน้ำทน นอกจากนี้ยังดูถึงอาถรรพ์ต่าง ๆ เช่น การเดิน การยืน การนั่ง รวมไปถึงท่านอน ลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะบอกได้ เช่น เดินแบบรวดเร็ว

คนประเภทนี้มักใจร้อนหรือเดินแบบมองทิวทัศน์คนประเภทนี้มักชอบจินตนาการเพื่อฝัน แม้แต่น้ำเสียงก็อยู่ในขอบเขตของวิชาโหงวเฮ้ง เช่น เป็นผู้ชายต้องเสียงดังฟังชัดมีความทุ่มหนักแน่น ไม่ใช่เสียงเล็ก ๆ แหบ ๆ ส่วนผู้หญิงเสียงต้องใสมีความกังวาน ถ้าเสียงแหบ ๆ มักอาภัพในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น มีปัญหาในชีวิตคู่หรือมีคู่แต่ต้องกลายเป็นหัวหน้าครอบครัวแทนสามี ดังนั้นวิชาโหงวเฮ้งจึงรวมเอารูปลักษณะภายนอกของร่างกายในส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นศีรษะ คอ ช่วงยาวสันของแขน ข้อศอก ข้อมือ ฝ่ามือ นิ้วมือ ลำตัว ท่อนขาส่วนบนส่วนล่าง ข้อเท้า หลังเท้า ฝ่าเท้า และนิ้วเท้า ประกอบกับกิริยาท่าทาง คำพูดคำจาแล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกับใบหน้าของคนที่นั้นก็จะทราบถึงวิถีชีวิตของเขาได้ว่าจะเป็นอย่างไรตั้งแต่เกิดจนบั้นปลายมิใช่เอาใบหน้านำวิเคราะห์อย่างเดียวแล้วเรียกว่า โหงวเฮ้งอย่างที่หลาย ๆ คนเข้าใจ (อำพล แพงอ่อน. 2536 : 1)

สรุป ความเป็นมาของโหงวเฮ้ง ตำราวิชาโหงวเฮ้งเดิมถูกฝังอยู่ในสรวงซุ้ยซึ่งเป็นที่ฝังศพของเจ้าเมืองเหว่ย ชื่อว่า เหว่ยซังหวาง สำหรับประเทศไทยมีการนำเอาคัมภีร์มาแปล และเขียนออกมาอย่างกว้างขวางกันอยู่ 3 เล่มด้วยกัน วิชาโหงวเฮ้งมีการบันทึกเป็นสถิติกันมาหลายพันปี ทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์เพื่อการประกอบวิชาทางด้านอื่น ๆ ได้ด้วย เช่น จิตวิทยา กฎหมาย เป็นต้น

ความหมายของโหงวเฮ้ง

ณรงค์ฤทธิ์ พยัคฆรากุล (ม.ป.ป. : 3) กล่าวว่า นรลักษณ์ หรือโหงวเฮ้ง เป็นศาสตร์เก่าแก่นับพันปีของชนชาติจีน ที่ใช้ในการดูลักษณะใบหน้าของผู้คนมาแล้วหลายต่อหลายชั่วอายุคน จนแพร่หลายมาจนถึงปัจจุบัน คุณชื่อบริษัทใหญ่หรือแม้กระทั่งธนาคารระดับเล็กถึงใหญ่ของเมืองไทย ได้นำเอาวิชานรลักษณ์ศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เข้ากับธุรกิจปัจจุบัน การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานหรือเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตำรานรลักษณ์ศาสตร์จึงเปรียบได้กับเบื้องหลังความสำเร็จของธุรกิจและการดำเนินชีวิตอย่างระมัดระวังและไม่ผิดพลาด

ณรงค์ฤทธิ์ พยัคฆรากุล (ม.ป.ป. : 7) กล่าวว่า โหงวเฮ้ง หมายถึง ลักษณะทั้ง 5 บนใบหน้า กล่าวคือ

1. คิ้ว บ่งบอกถึง ชื่อเสียงเกียรติยศ
2. ตา บ่งบอกถึง ความคิดสติปัญญา
3. จมูก บ่งบอกถึง สินทรัพย์ และฐานะ
4. ปาก บ่งบอกถึง ลักษณะนิสัย
5. หู บ่งบอกถึง อำนาจ และอายุ

ศุภกิจ พลภุชวารณสาขา (ม.ป.ป. ก : 7) กล่าวว่า โหงวเฮ้ง เกิดขึ้นในเมืองไทยนานแล้ว มีหลักฐานการจดบันทึกไว้ ยุคพระเจ้าตากสินและพระพุทธยอดฟ้า ซึ่ง ได้มีชินแสรูปหนึ่งได้ทำนายทายทักว่า ทั้งสองท่านในภวภาคหน้าจะได้เป็นกษัตริย์ครองบัลลังก์ในเขตพื้นที่เดียวกันภายหลัง

คำทำนายเป็นจริงและมีการจดบันทึกประวัติศาสตร์ไว้ ต่อจากนั้นได้มีการนำเอาหลักโหงวเฮ้งใช้เป็นคู่มือในการเลือกรับข้าราชการในสมัยนั้น

วานิช ศิริพานิช (2531 : 38-39) กล่าวว่า โหงวเฮ้ง เป็นลักษณะทั้ง 5 ธาตุ คือ ธาตุดิน ธาตุไฟ ธาตุโลหะ และธาตุไม้ เป็นลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่หนีไม่พ้น เป็นตัวกำหนดบทบาท มีสาเหตุและรากฐานที่เป็นรูปธรรม บ่งบอกถึงอุปนิสัย สติปัญญาหรือมั่งมี ทุกข์ภัย และชี้้นำถึงการดำรงชีวิตของบุคคลนั้น ๆ

เพยหนูน ซานเหยิน (2534 : 9-13) กล่าวว่า ในปัจจุบันการประกอบกิจการใด ๆ ล้วนแต่จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากหมู่คณะธุรกิจนั้น ๆ จึงจะสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสู่ความสำเร็จได้เต็มเปี่ยม ในยุคปัจจุบันนี้ไม่ใช่แค่อาศัยความรู้ ความคิด ความสามารถและความขยันของคน ๆ เดียวย่อมไม่สำเร็จต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่คณะ ธุรกิจจะสามารถรุกหน้าไปได้ การเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่งต้องพิจารณาอย่างถี่พิถีพิถัน รวมทั้งพิจารณาสิ่งประกอบที่นอกเหนือโหงวเฮ้ง เช่น ประสบการณ์ ความรู้และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งทางบวก และทางด้านลบได้ดังกล่าวของขุนจื่อว่า รู้เรา รู้เขา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง

อุดมพร แพงอ่อน (2536 : 41) กล่าวว่า ในด้านตำราโหงวเฮ้งนั้น ได้ถือเอาบุคลิกลักษณะ และพฤติกรรมดี - ชั่ว นั้น ย่อมมาจากจุดกระตุ้นแห่งธาตุดั้งเดิมห้าประการ มีดิน น้ำ ทอง ไม้ ไฟ เป็นตัวแปรให้เกิดความประพฤติกรรมยังผลให้กระทบต่อมนุษย์ชาติ เช่น คนที่เจ้าเล่ห์ โหดเหี้ยม คุ้ยดิน คิว ตา เป็นเช่นไร ผู้หยาบคายในขั้นต้นด้านรูปร่างหน้าตาเป็นเช่นไร ผู้มีปัญญา สุขุมลึกซึ้ง มีเมตตา มีคุณธรรมเป็นอย่างไรนั้นต่างหากที่บรรดานักดู หรือชอบศึกษาโหงวเฮ้งควรสังเกต เพื่อเป็นประโยชน์ในการคบค้าสมาคมด้วยไม่ได้หมายความว่า คนดี มีปัญญา ซื่อตรง ค่อยเลือกคบ คนชั่ว คนเลว คนทรยศ หยาบช้ำ ต้องหลีกเลี่ยง และไม่คบหา

ศ. คูสิต (2544 : 15) กล่าวว่า โหงวเฮ้ง หมายถึง ลักษณะทั้ง 5 หรือ คือ ทฤษฎีที่ว่าด้วยธาตุทั้ง 5 คือ ธาตุดิน ธาตุน้ำ ธาตุไฟ ธาตุทอง และธาตุไม้

ศ. คูสิต (2544 : 7) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานประกอบกับวิชาการด้านเหตุผล ประกอบกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ย่อมส่งผลต่อหน้าที่การงาน การบริหารจะบรรลุตามเป้าหมายได้ย่อมขึ้นอยู่กับสมาชิกในองค์กรและการทำงานเป็นทีม ย่อมต้องใช้บุคลากรจำนวนมากและต้องมีการสื่อสารงานกัน มีปฏิสัมพันธ์กันกับเพื่อนมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการได้ตั้งไว้ จำเป็นควรศึกษาด้านโหงวเฮ้งของบุคคลเพื่อความสำเร็จและการบริหารบุคคลได้ราบรื่นและประสบความสำเร็จของงาน

โจอี้ ยับ (2552 : 1) กล่าวว่า ในตำราจีนโบราณมีศาสตร์แขนงหนึ่ง เรียกว่า เมียนเซียง เมียน คือ ใบหน้า และคำว่า เซียง คือ การดูหรือพิจารณา คำนี้หมายถึง วิชาหรือศาสตร์ หรือ

รูปลักษณะ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่มีประวัติความเป็นมายาวนานและรุ่งโรจน์ เป็นศาสตร์ที่เกิดจากการสังเกตรูปลักษณะทางกายของคนคนหนึ่งตั้งแต่รูปทรง เส้นสาย โครงสร้างกระดูก ลักษณะต่าง ๆ และกระทั่งสีของซี (พลัง) ของใบหน้า

จุดหลักในการศึกษาโหงวเฮ้งนั้นอยู่ที่ ต้องสนับสนุนแนะนำคนชั่ว ให้เป็นคนดี คนหยาบช้า ในคนสุขุมไม่ให้ใฝ่ต่ำ และลุดต่อโทสะจริต และจริตที่ชั่วร้ายทั้งหลาย ท่านจะได้คัดค้านต่อต้านได้แต่ถ้าบุคคลประเสริฐมีปัญหาเวลานั้นต้องสนับสนุนถือเป็นครูเป็นเยี่ยงอย่างที่จะได้ปฏิบัติตามคำสั่ง และความสามารถของตนเองเป็นที่ตั้ง คนมีคุณธรรมก็จะได้ปราบปรามผู้ชั่วร้ายก็จะได้หยาบช้าได้อย่างน้อยที่สุดคนชั่วก็จะได้หวั่นเกรงกับอาญาและตะบะเดชะของผู้มีคุณธรรม สังคมประเทศชาติ และมนุษยชาติจะได้อยู่เย็นเป็นสุข เป้าหมายอย่างหนึ่งของวิชาโหงวเฮ้งที่สืบทอดกันมานั้นอยู่ที่จุดนี้ต่างหากถึงจะเข้าถึงแก่นแท้อันยิ่งใหญ่ของศาสตร์นี้ และจากนี้ควรสังเกตบุคคลทั้งหลายเหล่านี้ซึ่งมีอิทธิพล และบทบาทต่อความเป็นอยู่ของคนทั้งหลายในประเทศ (รุ่งนภา อังคะศิริกุล, ออนไลน์ : 2555)

สรุปแนวคิดทฤษฎีโหงวเฮ้ง (Chinese Astrology) หมายถึง นรลักษณ์ หรือเมียนเซียง (Mian Xiang) เป็นศาสตร์เก่าแก่นับพันปีของชนชาติจีนที่ใช้ในการดูลักษณะบุคลิก จุดหลักในการศึกษาโหงวเฮ้งนั้นอยู่ที่ต้องสนับสนุนแนะนำคนชั่ว ให้เป็นคนดี คนหยาบช้าในคนสุขุมไม่ให้ใฝ่ต่ำ และลุดต่อโทสะจริต และจริตที่ชั่วร้ายทั้งหลาย ดังคำกล่าวของซุนจื่อว่า รู้เรา รู้เขารบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง

ขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลระดับผู้บริหารตามหลักฮวงจุ้ย และโหงวเฮ้ง

มาศ เทหาสน์ธรรม (2549 ข : ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า ขั้นตอนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารตามหลักฮวงจุ้ย และโหงวเฮ้ง ดังนี้

1. ต้องรู้ถึงบริษัท และสถานประกอบการจดทะเบียนเมื่อไร
2. ต้องทราบถึง วัน เดือน ปีเกิด เวลาเกิด ของเจ้าของสถานประกอบการ และรูปถ่ายของเจ้าของสถานประกอบการ
3. ต้องรู้ถึงสถานที่เกิดอำเภอ จังหวัด และกรุปเลือดของเจ้าของสถานประกอบการ โรงงาน บริษัท
4. ต้องดูทำเล ที่ตั้งของสถานประกอบการ โรงงาน หรือบริษัท

เมื่อดูตาม 4 ขั้นตอนแล้ว ก็จะวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ที่เป็นเจ้าของจะมีดวงชะตาเป็นอย่างไร ฮวงจุ้ยโรงงานเป็นอย่างไร โหงวเฮ้งบนหน้าของเจ้าของเป็นอย่างไร จะได้หาบุคคลที่จะมาทำงานในตำแหน่งระดับบริหารทำงานร่วมกับเจ้าของสถานประกอบการ ได้ดวงจะได้ไม่ขัดกัน เมื่อดวงไม่ขัดกันก็จะทำงานให้ราบรื่น และประสพแต่ความสำเร็จ

สรุป ขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลระดับผู้บริหารตามหลักสองขั้ว และ โทงวเฮ้งต้องรู้ถึงบริษัท และสถานประกอบการจดทะเบียนเมื่อไร ต้องดูทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการ โรงงานหรือบริษัท ต้องรู้ถึงสถานที่เกิด อำเภอ จังหวัด และกรุปเลือดของเจ้าของสถานประกอบการ โรงงาน บริษัท ต้องทราบถึง วัน เดือน ปีเกิด เวลาเกิด ของเจ้าของสถานประกอบการ และรูปถ่ายของเจ้าของสถานประกอบการ

สิ่งที่ต้องรู้สำหรับผู้สมัครตำแหน่งผู้บริหาร ดังนี้

1. จบการศึกษาตามสายงานที่ต้องการรับสมัครหรือไม่ (ศุกกิจ พุทธยาบรรณสาขา. ม.ป.ป. ก : ออนไลน์)
2. ประวัติ วัน เดือน ปีเกิด เวลาเกิด เกิดที่ไหน กรุปเลือดอะไร ปัจจุบันอยู่ที่ไหน สถานภาพ สมรสหรือยัง ถ้าสมรสแล้วต้องเอารูปถ่าย และวัน เดือน ปีเกิดภรรยา หรือสามีมาด้วย
3. รูปถ่ายที่ส่งมาให้ต้องถ่ายไม่เกิน 6 เดือน
4. เปลี่ยนชื่อ นามสกุล หรือเปล่า ถ้าเปลี่ยนต้องส่งเอกสารแนบด้วย

สรุป สิ่งที่ต้องรู้สำหรับผู้สมัครตำแหน่งผู้บริหาร พิจารณาการศึกษาตรงตามสายงานหรือไม่ ประวัติ วัน เดือน ปีเกิด เวลาเกิด สถานที่เกิด กรุปเลือด ที่อยู่ปัจจุบัน สถานภาพ และคู่สมรส (ถ้ามี) รูปถ่ายไม่เกิน 6 เดือน เปลี่ยนชื่อ นามสกุล หรือเปล่า ถ้าเปลี่ยนต้องส่งเอกสารแนบด้วย

วิธีการคัดเลือกตามหลักโทงวเฮ้ง และสองขั้ว ดังนี้ (ประสิทธิ์ อินคำ. 2553 : 29-32)

1. ต้องเช็ค วัน เดือน ปีเกิด เวลาเกิด ทั้งคู่ว่าดวงสมพงษ์กันหรือไม่
2. เช็คกรุปเลือดเข้ากันได้หรือไม่ เช่น เลือดกรุปเอเข้ากับเลือดกรุปเอ หรือ เลือดกรุปเอเข้ากับเลือดกรุปโอได้ ยกตัวอย่าง เจ้าของกิจการเลือดกรุปเอ ผู้สมัครเลือดกรุปเอรับสมัครเข้ามาทำงานได้ แต่ถ้าเจ้าของกิจการเลือดกรุปโอ ผู้สมัครเลือดกรุปเอรับสมัครเข้ามาทำงานได้ แต่ถ้าเจ้าของเลือดกรุปโอผู้สมัครเลือดกรุปเอ ก่อนจะรับเข้ามาทำงานก็ต้องเช็คให้ละเอียดหลายด้านประกอบกัน และต้องเช็คให้มากขึ้นเป็น 2 เท่า
3. เช็คว่าเป็นเจ้าของกิจการกับผู้สมัคร ภูมิลำเนาอยู่ที่ไหน อยู่พื้นที่เดียวกันหรือเปล่า จังหวัดเดียวกันหรือเปล่า เช่น ถ้าเจ้าของกิจการเป็นคนภาคเหนือ สามารถที่จะรับคนภาคตะวันออกมาทำงานได้ แต่ถ้าเจ้าของกิจการเป็นคนภาคตะวันออก การที่จะรับคนภาคเหนือมาทำงานต้องคิดให้มากเสียหน่อย เพราะว่าคนภาคเหนือเป็นคนใจเย็น การทำงานจะช้า ไม่ทันใจคนภาคตะวันออก คนภาคตะวันออกเป็นคนใจร้อน แต่ทั้งนี้ ทั้งนั้นต้องเช็คหลายสิ่งหลายอย่างประกอบกันด้วย

4. ต้องเช็คว่าคนที่จะไปเป็นผู้บริหาร จะไปทำงานที่ไหนของภาค และจังหวัดอะไร ทำเลที่ตั้งเป็นอย่างไร ถูกโฉลกกับผู้บริหารคนใหม่หรือไม่ ถ้าไม่ถูกโฉลกกับผู้สมัครก็ไม่ช่วยให้อะไรดีขึ้นมาเลย จะทำให้บริษัทมีแต่ผลขาดทุนมากกว่า จึงจะเป็นการเสียโอกาสการทำธุรกิจ ทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก (ศุภกิจ พลฤกษ์วารณสาขา. ม.ป.ป. ข : ออนไลน์)

5. เช็คว่าหัวหน้าเจ้าของกิจการกับผู้สมัครว่าไบหน้าใกล้เคียงกันหรือเปล่า ถ้าใกล้เคียงก็แสดงว่าสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ ถ้าไบหน้าคนละรูปทรงก็ต้องเช็คส่วนอื่นประกอบ

5.1 เช็คว่าผู้สมัครมีคิ้วอย่างไร เช่น ถ้าผู้สมัครมีคิ้ว สมมุติว่าผู้สมัครตำแหน่งผู้บริหารเป็นชาย ถ้ามีคิ้วเล็กคล้ายกับผู้หญิงจะเป็นคนที่อ้อยอิ่งกำลังใจ ไม่มีความเด็ดขาดก็ไม่เหมาะสมที่จะเอามาเป็นผู้บริหาร และถ้าคิ้วชนกันหรือติดกัน เป็นแนวเดียวกันก่อนนำมาทำงานด้วยกันก็ต้องพิจารณาเป็นพิเศษ ลักษณะของคิ้วที่ดีต้องเป็นคิ้วที่ห่างจากตามากพอสมควร และระหว่างคิ้วกว้างมาก จะเป็นคนนิสัยสุขุมทำงานหนักได้ดี ใจกว้างขวาง ทักษะวิสัยกว้างไกลเหมาะสำหรับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร

5.2 เช็คว่าผู้สมัครมีตาเป็นอย่างไร ดวงตาแสดงถึงนิสัยและจิตใจของมนุษย์ คนตาห่างจะเป็นคนขยันหมั่นเพียร เป็นคนใจกล้า ชอบทำงานที่ท้าทายและเสี่ยงมาก ๆ เป็นคนทำงานเร็วเหมาะสำหรับนักบริหาร

5.3 เช็คว่าผู้สมัครมีหูอย่างไร เช่น ผู้สมัครมีใบหูใหญ่แสดงว่าผู้สมัครมีฐานะทางการเงินดี ทำงานทุ่มเทเหมาะสำหรับเอามาเป็นนักบริหาร

5.4 เช็คว่าผู้สมัครมีจมูกหมายถึง ความปรารถนาแห่งชีวิตคน ลักษณะของจมูกตรง และยาวจะเป็นคนรอบคอบ ทำงานเก่ง และมองกว้างไกลเหมาะสมสำหรับการเป็นผู้นำ

5.5 เช็คว่าผู้สมัครมีปากอย่างไร ปากจะเป็นการถ่ายทอดทางอารมณ์คนที่มุมปากยกแสดงถึงการงานเก่ง ทุ่มเทกับงาน และออกสังคม เป็นคนรักสวยรักงาม เจ้าระเบียบ เป็นที่ชื่นชมของคนอื่น

ลักษณะที่บอกมาทั้ง 5 ประการนั้น เป็นส่วนหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน แต่ก็ต้องพิจารณาให้มาก ที่กล่าวมาเป็นเพียงตัวอย่างคร่าว ๆ เท่านั้น ยังมีส่วนต้องพิจารณาเพิ่มเติมอีกมากในการเช็คโหงวเฮ้ง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องเช็คด้วยสายตาของซินแสเองหรือผู้รู้ทางด้านศาสตร์นี้การที่เขียนอธิบายนั้นเป็นเพียงเสี้ยวเดียวของหลักการดูโหงวเฮ้ง (สมชาย โมกยะเวส. 2550 : 23-25)

อีกประการหนึ่งต้องนำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน คือ สวงจู้ย สวงจู้ยเป็นสถานที่พื้นที่ทำงานเป็นลักษณะที่มีผลต่อการทำงานของตัวสมัครเองด้วย เช่น โต๊ะทำงาน มุมทำงาน พื้นที่โรงงานเป็นอย่างไร ถูกโฉลกหรือไม่ถ้าโต๊ะทำงานตั้งในทิศทางที่ไม่ดี ก็จะมีผลต่อการบริหารจัดการของผู้สมัครได้ ก็จะทำงานไม่ได้ดีเท่าที่ควร (มาส เคาทสน์ธรรม. ออนไลน์ : 2549 ข)

สรุป วิธีการคัดเลือกตามหลักโหงวเฮ้ง และสวงจู้ย การสรรหาและคัดเลือกบุคคลระดับผู้บริหารตามหลักสวงจู้ย และ โหงวเฮ้งต้องพิจารณาให้ดี และต้องให้รู้จริง การที่จะทำนายใครหรือ เชื่อกดวงชะตาใครต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความรู้ และมีประสบการณ์จึงจะทำให้คัดเลือกบุคคล โดยใช้ศาสตร์โหงวเฮ้งมีประสิทธิภาพสูงสุด

โครงหน้า 5 แบบ

1. ชาติุดิน



ภาพประกอบ 2 โครงหน้าชาติุดิน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ชาติุดิน มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดพอตัว เป็นนักปฏิบัติ มีความละเอียดอ่อน ในด้านการงาน จิตใจเย็น มีเหตุมีผล (สุภกิจ พฤษภาวรรณสาขา. ม.ป.ป. ก : ออนไลน์) ชาติุดินไม่ต้องใช้จินตนาการมากในการนึกถึงใบหน้าชาติุดิน พวกเขาจะมีใบหน้าที่กว้าง ปากกว้าง จมูกกว้าง หูกกว้าง และคิ้ว มักกระเซิงเล็กน้อย ใบหน้าดูเหมือนรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสใหญ่ โดยปกติคนใบหน้าที่ชาติุดินมักเป็นคนสงบเยือกเย็น และขริ่ม ชอบอยู่คนเดียวมากกว่า สำหรับพวกเขาแล้วจำเป็นต้องมีเหตุผลที่มีน้ำหนักมากหรือรุนแรงก่อนที่จะลงมือทำตามเป้าหมาย คนใบหน้าที่ชาติุดินมักเป็นนักผลัดวันประกันพรุ่ง แต่ไม่ได้หมายความว่าสติปัญญาต่ำหรือฉลาดน้อย ในทางกลับกันบางเวลาที่คนใบหน้าที่ชาติุดิน ปักใจเชื่อบางสิ่งบางอย่างจะสามารถกลายเป็นคนเจ้าคิดเจ้าแค้นเต็มไปด้วย เล่ห์เหลี่ยม โหดเหี้ยม และทรงพลัง ตามธรรมชาติที่น่าไว้วางใจคนชาติุดินมีความน่าเชื่อถือ พวกเขาเก็บความลับได้ดี ยกเว้นเพียงข้อเดียวคือ คนที่มีหน้าชาติุดินแต่จมูกคด ในการศึกษา โหงวเฮ้งหรือเมียนเซียง คือ จมูกคดหรือเบี้ยวบ่งชี้ถึงคนที่มีเล่ห์เหลี่ยม (ใจอู้ ยับ. 2552 : 48-49)

สรุป ชาตุนิน พวกเขาจะมีใบหน้ากว้าง ปากกว้าง จมูกกว้าง หูกกว้าง และคิ้วมักกระเซิงเล็กน้อย ใบหน้าดูเหมือนรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสใหญ่นักปฏิบัติ มีความละเอียดอ่อน ในด้านการงานจิตใจเย็น มีเหตุมีผล

2. ชาตุน้ำ



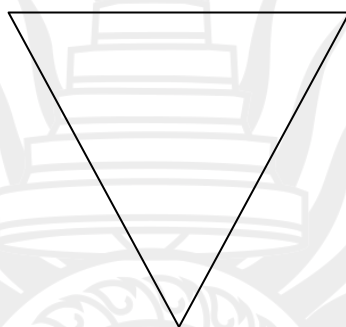
ภาพประกอบ 3 โครงหน้าชาตุน้ำ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ชาตุน้ำ ใบหน้ากลม มักจะมีรูปร่างที่อ้วนเตี้ย กลมคู่กันไป ก็ไม่ชอบทำงานหนักที่ออกแรงมาก ๆ ส่วนมากจะใช้ฝีปากในการทำงาน และโครงหน้าแบบนี้ ส่วนมากมักอุดมสมบูรณ์ เพราะในโหงวเฮ้งว่าคนอ้วนดีกว่าคนที่ผอม สิบคนอ้วนเป็นคนรวยเสียเก้าคน (ใจอู๋ ยับ. 2552 : 30-31) ชาตุน้ำ (ถ้าแก่หรือผู้ประกอบการ) ไม่มีรูปทรงหรือรูปแบบที่ตายตัวแน่นอน ใบหน้าที่พบเห็นมากที่สุด คือ ใบหน้ากลมหรืออ้วน คิ้วมักค้ำเล็กน้อยหรือสีน้ำตาล มักจะมีรูปร่างเตี้ยท้วมหรือเล็กน้อย ตัวเล็ก รูปร่างมักจะเป็นคนเจ้าเนื้อ และร่างกายของพวกเขาจะมีพุงหรือท้องใหญ่ และบั้นท้ายอวบอ้วน ใบหน้าของคนชาตุน้ำ มักจะไม่ใช้นางแบบหรือนายแบบชั้นนำ สิ่งที่พวกเขาขาดไป คือ เรื่องหน้าตา แต่สิ่งที่พวกเขาได้มา คือ การปรับตัวให้เข้ากับสถานะสถานการณ์ ใบหน้าชาตุน้ำเป็นนักเอาตัวรอด เป็นคนที่สามารถรับมือกับความท้าทายทางการเงินอาชีพ อุปสรรค และความยากลำบาก บางครั้งถูกมองเป็นนักฉวยโอกาส เนื่องจากมีความสามารถในการปรับตัวค่อนข้างสูงหรือถูกมองว่าเป็นนักแสวงหาอำนาจถูกมองว่าเป็นคนไร้หลักการ คนชาตุน้ำมักผลักดันตนเอง มักประสบความสำเร็จทางการเงินในวัยหนุ่มสาว พวกเขายังประสบความสำเร็จทางการเงินหรือประสบความสำเร็จ ทางธุรกิจ ในวัยต้นของชีวิตอีกด้วย (ศุภกิจ พฤกษาวรรณสาขา. ม.ป.ป. ก : ออนไลน์)

สรุป ชาตุน้ำ ไบน้ำกลม มักจะมีรูปร่างที่อ้วนเตี้ย กลมคู่กัน ไป ก็ไม่ชอบทำงานหนัก ที่ออกแรงมาก ๆ ส่วนมากจะใช้ฝีปากในการทำงาน และ โครงหน้าแบบนี้ ส่วนมากอุดมสมบูรณ์ เพราะในโหงวเฮ้งว่าคนอ้วนดีกว่าคนที่ผอม สิบคนอ้วนเป็นคนรวยเสียเก้าคน

3. ชาตุน้ำ



ภาพประกอบ 4 โครงหน้าชาตุน้ำ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ชาตุน้ำ ไบน้ำแหลมลักษณะสามเหลี่ยมเป็นคนที่ร้อนใจต่อความรู้สึกสนุกสนาน และสามารถเรียนรู้เร็ว (สำเร็จ ยิ่งถาวรสุข. ออนไลน์ : 2555) ไบน้ำชาตุน้ำ (ผู้ให้ความบันเทิง) ส่วนกลางกว้าง (บริเวณจมูก) และสอบแคบที่บริเวณส่วนบน (บริเวณหน้าผาก) ดังนั้นวิธีสังเกต ไบน้ำชาตุน้ำง่าย ๆ คือ มองหาคนที่ มีหน้าผากแคบหรือสอบ และคางกว้าง คนไบน้ำชาตุน้ำ มักคู่เค็ดเคียว พวกเขาไม่อ้วน มักจะมีจมูกและโหนกแก้มที่เด่นชัด ไบน้ำชาตุน้ำมักมีผิวออกแดง มักมีตาที่จับใจคน และมีบารมี คนไบน้ำชาตุน้ำสัมพันธ์กับกิจกรรมรยาทความอ่อนโยน และความงาม ดังนั้นคนไบน้ำชาตุน้ำจะให้คุณค่ากับมารยาทที่ดีอ่อนโยนอยู่เสมอ และมีธรรมชาติที่จริงใจ พวกเขา มีกิจกรรมรยาทงาม และมีความประพฤติที่ดี เหมาะกับการทำงานในวงการบันเทิง สื่อมวลชน ศิลปะหรือประชาสัมพันธ์ ดังนั้นคนชาตุน้ำชอบแบ่งปันแนวคิดและความฝันต่าง ๆ ของพวกเขา คนเหล่านี้เป็นนักพูดจูงใจที่ยิ่งใหญ่ สร้างอิทธิพลเหนือคนอื่นได้เก่งกาจ และให้แรงบันดาลใจได้ยอดเยี่ยม แต่คนชาตุน้ำจะโมโหง่าย นี่คือทิวลักษณะในธรรมชาติของพวกเขา คือ เป็นคนอาจหาญ ทะเยอทะยานแต่เปลี่ยนเป็นคนโมโหง่าย และ โกรธเคืองได้ง่ายเช่นกัน คนชาตุน้ำมักฉลาดมีความน่าดึงดูดใจสูงหรือมีบุคลิกแบบแม่เหล็ก มักมีสติปัญญาดี มีความคิดสร้างสรรค์ แต่ในขณะที่ดูเหมือนไฟจะสว่างจ้า และแผดเผาภายในมักจะว่างเปล่า ดังนั้น

คนใบหน้าธาตุไฟมักขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บางครั้งก็ขาดความเชื่อมั่นในผู้อื่นทั้งที่พวกเขาภายนอกไม่ได้เป็นเช่นนั้น บางครั้งคนใบหน้าธาตุไฟมักจะอ่อนไหว พวกเขาจะไม่วางใจใครหรือไม่ไว้ใจใครง่าย ๆ มักจะจัดการสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ถ้าบุคคลธาตุไฟคนใดมีปากที่ยื่นมากเด่นมาก จะบ่งชี้ได้ว่าเป็นคนสุดโต่งหรือมีพฤติกรรมสุดโต่ง ในอีกด้านหนึ่งคนใบหน้าธาตุไฟมีโหนกแก้มใหญ่เป็นใบหน้าของผู้พากเพียรมุ่งมั่นเป็นอย่างยิ่ง (โจอี้ ยับ. 2552 : 34-37)

สรุป ธาตุไฟ ใบหน้าธาตุไฟ (ผู้ให้ความบันเทิง) มักมีส่วนกลางกว้าง (บริเวณจมูก) และสอบแคบที่บริเวณส่วนบน (บริเวณหน้าผาก) มักดูเด็ดเดี่ยว พวกเขาไม่อ้วน จะมีจมูก และโหนกแก้มที่เด่นชัดใบหน้าแหลมลักษณะสามเหลี่ยม เป็นคนใจร้อนไวต่อความรู้สึกสนุกสนาน และสามารถเรียนรู้เร็ว คนเหล่านี้เป็นนักพูดจูงใจที่ยิ่งใหญ่ สร้างอิทธิพลเหนือคนอื่นได้เก่งกาจ และให้แรงบันดาลใจได้ยอดเยี่ยม

4. ธาตุทอง



ภาพประกอบ 5 โครงหน้าธาตุทอง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ธาตุทอง หน้าสี่เหลี่ยม เป็นนักปฏิบัติ นักคิดทั้งคิดและทำส่วนมากจะมีฐานะดี เป็นคนอดทน ต่อสู้ทั้งงานหนัก และงานเบาอยู่เฉยไม่ได้ อะไรได้เร็ว แต่ขาดความอดทน (อำนาจชัย แทนศรีเจริญ. 2547 : 10-12) ใบหน้าธาตุทองนั้นสังเกตได้ง่าย ใบหน้ามักจะกลม และโครงสร้างกระดูกก็มักชัดเจนทำให้ใบหน้าที่ของพวกเขาคูเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว และก้าวร้าว ใบหน้าธาตุทองมักขึ้นกระดูกแต่เด็ดเดี่ยว โดยปกติพวกเขามักมีใบหน้าที่รูปไข่ ทั้งยังมีคาง และหน้าผากที่กว้างด้วย คนธาตุทองมักจะมีผิวซีด ร่องรอยทางบุคลิกของคนใบหน้าธาตุทอง ได้แก่ ความกล้าหาญ และความตรงไปตรงมารวมทั้งมักยึดมั่นในหลักการ คนเหล่านี้เชื่อฟังกฎหมายหรือต่อสู้เพื่อสิ่งที่พวกเขาเชื่อ คนใบหน้าธาตุทอง มักชั่งน้ำหนักข้อดีข้อเสียก่อนดำเนินการใด ๆ หรือไปทางใดทางหนึ่ง คุณจะไม่ค้นพบคนใบหน้าธาตุทองมักจะเหมาะกับงานกฎหมายหรือบริหาร พวกเขาเกิดมาเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ

และให้ความสนับสนุนและความเข้มแข็งแก่ผู้รอบตัวพวกเขา คนธาตุทองยังโกรธง่ายและชอบคิดทางได้ทางเสียอีกด้วย ในขณะที่เดียวกันปกติคนธาตุทองเป็นคนตัดสินใจเด็ดขาด แต่ถ้าบุคคลนั้นมีกระดูกมากเกินไป ชัดเจนไป หรือตลึงไป จะทำให้เป็นคนที่มีการตัดสินใจช้า ไบหน้าธาตุทองที่มีคางเล็กเกินไปหรือหน้าผากลาดหมายถึงบุคคลนั้นเก็บความแค้นไว้เต็มอก (โจอี้ ยับ. 2552 : 32-33)

สรุป ไบหน้าธาตุทอง มักจะกลมและโครงสร้างกระดูกก็มักชัดเจน ทำให้ไบหน้าของพวกเขา ดูเข้มแข็งและเด็ดเดี่ยว และก้าวร้าว ทั้งยังมีคาง และหน้าผากที่กว้างด้วย คนธาตุทองมักจะมีผิวซีด มักจะเหมาะกับการงานกฎหมายหรือบริหาร พวกเขาเกิดมาเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ และมักให้ความสนับสนุนและความเข้มแข็งแก่ผู้รอบตัวพวกเขา

5. ธาตุไม้



ภาพประกอบ 6 โครงหน้าธาตุไม้

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ธาตุไม้ มีอารมณ์ถึงร้อน ถึงเย็น เมื่อถูกสิ่งกระตุ้นนิสัย ชอบรักความมีระเบียบ ปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบได้ดี (อานวยชัย แทนศรีเจริญ. 2547 : 59) ปกติธาตุไม้จะมีไบหน้ารี เรียวยาว และผอมบาง ไบหน้าเหล่านี้มีรูปทรงเป็นสามเหลี่ยม คือ มีหน้าผากกว้าง และคางเล็ก มีไบหน้าที่สอดคล้องกัน คือ จมูกยาว หูยาว และคิ้วยาว ร่างกายเหมือนต้นไม้ พวกเขามักสูงและผอม ลักษณะธาตุไม้บ่งชี้ถึงคนที่มีความมั่นคง เมตตาเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ใจกว้าง ใจดี ธาตุดินจะไม่เติบโต ถ้าไม่มีธาตุไม้ ปกติไบหน้าธาตุไม้บ่งชี้ถึงคนที่เหมาะกับการอาชีพที่สัมพันธ์กับการแพทย์การวิจัยและการพัฒนา การศึกษาหรือบริการทางสังคม ดังนั้นไบหน้าธาตุไม้จึงบ่งชี้ถึงคนที่สามารถสอน ศึกษา หรือนำความก้าวหน้ามาให้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เหมาะกับการงานวิจัยทางการแพทย์ หรือเหมาะกับการบริการสังคมในฐานะแพทย์หรือฐานะครูเท่านั้น มีคนไบหน้ารูปทรงธาตุไม้้อยู่มากที่ทำงาน

การเมือง เพราะใบหน้าชาตุมิเป็นนักคิดที่ระมัดระวังซึ่งทำให้พวกเขาเป็นนักกลยุทธ์ยุทธศาสตร์
ได้ดี และส่วนมากจะพบว่าการประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ จำนวนมากเกิดขึ้นในช่วงฤดูใบไม้ผลิ คือ
เดือน กุมภาพันธ์ มีนาคม และเมษายน (อำนวยการชี้ แทนศรีเจริญ. 2547 : 20)

สรุป ใบหน้าของบุคคลแบ่งประเภทได้ 5 แบบแตกต่างกันไป แยกเป็น ใบหน้าของคน
ชาตุมิ ใบหน้าของคนชาตุน้ำ ใบหน้าของคนชาตุน้ำไฟ และใบหน้าของคนชาตุน้ำดิน โครงสร้างใบหน้า
เป็นบทเริ่มต้นของการเรียนอ่านใบหน้า

ความหมายของใบหน้า

ลักษณะของใบหน้าที่กำหนดร่องรอยบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน การวัดที่ช่วงอายุผู้หญิง
จะให้นับเริ่มจากด้านขวา ส่วนผู้ชายจะวัดจากส่วนด้านซ้าย (ใจอ๊ ยับ. 2552 : 57)

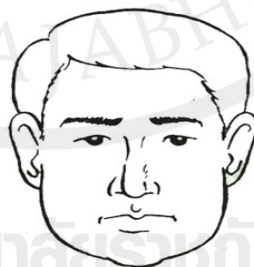
1. ใบหน้าใหญ่ สังกะยมก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ลักษณะของนักการเมืองถูกสภาพแวดล้อม
ช่วยเหลือได้ง่าย ทำงานทำการมักมีอุปสรรค (อำนวยการชี้ ปฏิพันธ์เผ่าพงศ์. 2532 : 18)



ภาพประกอบ 7 ใบหน้าใหญ่

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. ใบหน้าสี่เหลี่ยม เป็นคนเก็บขริม พุดน้อย ยึดมั่นในความคิดเห็นของตัวเอง



ภาพประกอบ 8 ใบหน้าสี่เหลี่ยม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. ใบหน้าสามเหลี่ยม เป็นคนสมองดี นิสัยปลิ้นปล้อน



ภาพประกอบ 9 ใบหน้าสามเหลี่ยม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. ใบหน้ากลม เป็นคนชอบใช้ความรุนแรง ร่างกายแข็งแรง มีทรัพย์สินมากมาย



ภาพประกอบ 10 ใบหน้ากลม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. ใบหน้าไม่เกลี้ยงเกลา ทำงานทำการอย่างสุกเอาเผากิน ความรู้สึกเฉื่อยชา รับประทานจุ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 11 ใบหน้าไม่เกลี้ยงเกลา

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. ใบหน้ายาว เป็นคนสุภาพอ่อนโยน ความรู้สึกเฉยๆ ความคิด



ภาพประกอบ 12 ใบหน้ายาว

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

7. ใบหน้าละเอียด เป็นคนเที่ยงข้าง ๆ คู้ ๆ ปากมาก มีพลังแห่งความตัดสินใจ ทักษะวิสัยกว้างไกล มีความรู้



ภาพประกอบ 13 ใบหน้าละเอียด

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

8. ใบหน้าเล็ก ไม่ว่าจะการทำงาน หรือความประพฤติต่างมีความระมัดระวัง เป็นลักษณะของเลข



ภาพประกอบ 14 ใบหน้าเล็ก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

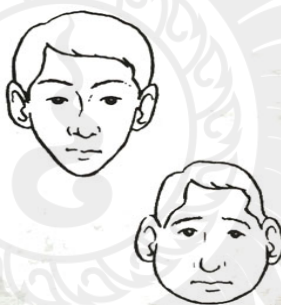
9. ผิวหนังของใบหน้าละเอียด เป็นคนใจน้อย มีความอิจฉาริษยา



ภาพประกอบ 15 ผิวหนังของใบหน้าละเอียด

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

10. ใบหน้ารูปไข่ หากว่าข้างล่างแหลม จะเป็นคนคิดแต่พูดไม่ปฏิบัติ หากว่าข้างบนแหลม เป็นคนปฏิบัติมากกว่า



ภาพประกอบ 16 ใบหน้ารูปไข่

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของใบหน้าใบหน้าแต่ละแบบมีความหมายแตกต่างกันไป ทั้งนี้ในการจะตัดสินใจว่าใบหน้าแบบไหนมีอุปนิสัยอย่างไร ควรศึกษาให้ท่องแท้ ต้องดูรูปร่างและส่วนต่าง ๆ เนื่องจากโหงวเฮ้งยึดหลักความสมดุล และต้องดูช่วงอายุประกอบอีกด้วย

ความหมายของกระดูกโหนกแก้ม

แสดงให้เห็นถึงสมรรถภาพของอวัยวะ ใบหน้าและแก้ม แสดงให้เห็นถึงความแข็งแรงหรืออ่อนแอของกำลังวังชา ปัจจัยสำคัญในการชี้ขาดลักษณะใบหน้าที่มีมากมายสิ่งสำคัญที่สุด therein คือ แก้มและขากรรไกรล่าง และในการทำนายลักษณะ แก้มและขากรรไกรยังมีความหมายอีกมากมาย ขากรรไกร คือ จุดชี้ขาดความรัก กำลัง และทรัพย์สินสมบัติของคน ๆ หนึ่ง ขากรรไกรก็เช่นเดียวกับคิ้วต่าง คือ สิ่งซึ่งสัตว์อื่น ๆ ไม่มีลักษณะของแก้มมักจะได้รับความกระทบจากกระดูกโหนกแก้ม อาศัยสีของมันสามารถชี้ขาดกำลังหรือสุขภาพร่างกายของคน ๆ หนึ่ง และแก้ม คือ ปัจจัยสำคัญในการบังคับบัญชาชะตาชีวิต (โจอี้ ยับ, 2552 : 100-101)

1. กระจกโหนกแก้มสูง มีความเคารพตนเองเป็นอย่างยิ่ง ยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเอง จิตใจกล้าหาญ การงานมีทั้งสำเร็จ และล้มเหลวสลับกัน

ภาพประกอบ 17 กระจกโหนกแก้มสูง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. กระจกโหนกแก้มต่ำ เป็นคนคล้อยตามผู้อื่น ประสบความล้มเหลวบ่อย ๆ ทางด้านการงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ภาพประกอบ 18 กระจกโหนกแก้มต่ำ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. โหนกแก้มมีเนื้อมาก ไม่สนใจเรื่องปลีกย่อย เป็นคนสะเพร่า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 19 โหนกแก้มมีเนื้อมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. โหนกแก้มผอมไม่ชอบเคลื่อนไหว จะเกิดข้อพิพาทได้ง่าย



ภาพประกอบ 20 โหนกแก้มผอม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. กระดูกแก้มใหญ่ทั้งสองข้าง ไม่เชื่อฟังคำพูดของผู้อื่น เป็นคนเหี้ยมโหด ้วยชรา จะ โดดเดี่ยว



ภาพประกอบ 21 กระดูกแก้มใหญ่ทั้งสองข้าง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายกระดูกโหนกแก้มขากรรไกร แสดงให้เห็นถึงสมรรถภาพของอวัยวะ ใบหน้าและแก้มแสดงให้เห็นถึงความแข็งแรงหรืออ่อนแอของกำลังวังชา

ความหมายของหน้าผาก

หน้าผาก เปรียบเสมือนท้องฟ้าอันสูงและกว้าง ทุกคนจะดีชั่วนิสัยใจคอเป็นอย่างไร ส่วนนี้มีส่วนช่วยได้มาก บ่งบอกถึงปัญญา ความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่ม สมรรถภาพ ยศถาบรรดาศักดิ์ ความรักและคู่ครอง หน้าผากสวย พอเหมาะกับเค้าโครงหน้า หมายถึง ความแจ่มใส (สุภกิจ พุทธวารณสาขา. ม.ป.ป. ข : ออนไลน์)

1. หน้าผากมีรอยย่นลักษณะกากบาท แสดงว่ามักจะเข้าเกี่ยวข้องกับเรื่องอุบัติเหตุได้ง่าย



ภาพประกอบ 22 หน้าผากมีรอยย่นลักษณะกากบาท

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. หน้าผากมีรอยย่น 3 - 4 เส้น เป็นคนเข้มแข็ง ร่างกายแข็งแรง อายุยืน มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความอดทน



ภาพประกอบ 23 หน้าผากมีรอยย่น 3 - 4 เส้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. หน้าผากส่วนล่างยื่นออก มีความสามารถในการสังเกตและวิเคราะห์ มองโลกในแง่ดี ไม่ว่าจะทำอะไรต่างชอบเอาชนะ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 24 หน้าผากส่วนล่างยื่นออก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. หน้าผากกว้าง มีสติสัมปชัญญะ สุภาพอ่อนโยน หากเป็นสตรีจะเป็นหม้าย



ภาพประกอบ 25 หน้าผากกว้าง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. หน้าผากมีรอยย่นลึกมากเพียงเส้นเดียว แสดงว่าชอบแสวงหาแรงกระตุ้น นิสัยดีอรัน



ภาพประกอบ 26 หน้าผากมีรอยย่นลึกมากเพียงเส้นเดียว

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. หน้าผากแคบ เป็นนักต่อสู้ สมองไม่สู้ดี ขาดความสามารถในการควบคุมตนเอง เป็นคนโหดร้าย



ภาพประกอบ 27 หน้าผากแคบ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

7. หน้าผากมีรอยย่นยุ่งเหยิงหลายเส้น ชีวิตมีแต่ความทุกข์ยาก ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้อื่น



ภาพประกอบ 28 หน้าผากมีรอยย่นยุ่งเหยิง
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

8. หน้าผากถอยไปด้านหลังทั้งสองด้าน แสดงว่าเป็นคนร่าเริงแจ่มใส ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นอย่างยิ่ง ชอบค้นหาความจริง เป็นนักทฤษฎี ชอบเอาชนะ (โจอี ยับ. 2552 : 94)



ภาพประกอบ 29 หน้าผากถอยไปด้านหลังทั้งสองด้าน
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

9. ส่วนกลางของหน้าผากถอยไปด้านหลัง แสดงว่ามีความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีเหตุผล แต่ทัศนวิสัยแคบไปหน่อย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 30 ส่วนกลางของหน้าผากถอยไปด้านหลัง
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

10. หน้าผากส่วนบนยื่นออก เป็นคนมีศีลธรรม สามารถเป็นนักธรรมจริยะ ค้ำขายไม่เก่ง



ภาพประกอบ 31 หน้าผากส่วนบนยื่นออก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

11. ด้านข้างของหน้าผากยื่นออก เป็นคนช่างสังเกต สมองดี แต่ดี้อร้น



ภาพประกอบ 32 ด้านข้างของหน้าผากยื่นออก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

12. หน้าผากมีรอยย่นตรงหนึ่งเส้น เป็นคนสะเพร่า เตือดดาลง่าย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 33 หน้าผากมีรอยย่นตรงหนึ่งเส้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

13. กลางหน้าผากมีรอยย่นห้อยลงหลายเส้น แสดงว่าไปถึงไหนมีแต่คนชื่นชอบ แต่บางครั้งจิตใจจะไม่บริสุทธิ์



ภาพประกอบ 34 กลางหน้าผากมีรอยย่นห้อยลงหลายเส้น
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

14. หน้าผากถอยไปด้านหลังอย่างสมดุลแสดงว่าเป็นคนมีสติปัญญาฉลาด มีไหวพริบ



ภาพประกอบ 35 หน้าผากถอยไปด้านหลังอย่างสมดุล
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของหน้าผาก ทำให้เราสามารถบรรลุถึงสถานภาพและตำแหน่งในชีวิต ในสังคม หรือในบริษัทแบบใด เป็นผู้ประกอบการได้หรือไม่ การเลือกอาชีพแบบใดความสูง เป็นสิ่งที่ดี ควรสูงเสมอจะดูได้อย่างไรว่าหน้าผากสูงหรือต่ำ ให้มองดูไรผมสำหรับการเริ่มต้น จากไรผมมีที่ว่างถึง 5 นิ้วมือหรือไม่ นักอ่านใบหน้าถือว่าหน้าผากซึ่งมีที่ว่างน้อยกว่า 5 นิ้วมือ เป็นหน้าผากต่ำ

ความหมายของขาจรไรกร

ขาจรไรกรแสดงให้เห็นถึงสมรรถภาพของอวัยวะ ใบหน้าและแก้ม แสดงให้เห็นถึงความแข็งแรงหรืออ่อนแอของกำลังวังชา ปัจจัยสำคัญในการชี้ขาดลักษณะใบหน้ามีมากมาย สิ่งสำคัญที่สุด在那นั้น คือ แก้มและขาจรไรกรล่าง และในการทำนายลักษณะ แก้มและขาจรไรกร ยังมีความหมายอีกมากมาย ขาจรไรกร คือ จุดชี้ขาดความรัก กำลัง และทรัพย์สมบัติของคน ๆ หนึ่ง ขาจรไรกรก็เช่นเดียวกับคิ้วต่าง คือ สิ่งซึ่งสัตว์อื่น ๆ ไม่มี ลักษณะของแก้มมักจะได้รับความกระทบ

จากกระดูกโหนกแก้ม อาศัยสีของมันสามารถชี้ขาดกำลังหรือสุขภาพร่างกายของคน ๆ หนึ่ง และแก้มยัง คือ ปัจจัยสำคัญในการบังคับบัญชาชะตาชีวิต (อำนวยการ แทนศรีเจริญ. 2547 : 13-55)

1. ขากรรไกรกว้าง เป็นคนจิตใจกว้างขวาง มีเมตตาธรรม ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นเป็นนักรบผู้ยิ่งใหญ่



ภาพประกอบ 36 ขากรรไกรกว้าง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. ขากรรไกรกว้างกลม สมหวังทางด้านความรัก เอาใจใส่ครอบครัว จิตใจมั่นคง เป็นคนใจดี



ภาพประกอบ 37 ขากรรไกรกว้างกลม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. ขากรรไกรล่างมีลาย เป็นกากบาท จะมีคติความ และเป็นฝ่ายแพ้คดี



ภาพประกอบ 38 ขากรรไกรล่างมีลายเป็นกากบาท

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. ขากรรไกรยื่นออกมา แสดงว่ามีความกล้าหาญ มีจิตใจซึ่งเคารพตนเอง



ภาพประกอบ 39 ขากรรไกรยื่นออกมา

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. ขากรรไกรแคบแหลม เป็นคนไม่มีชีวิตชีวา ไม่ชอบเคลื่อนไหว



ภาพประกอบ 40 ขากรรไกรแคบแหลม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. ขากรรไกรนูนตรงกลาง เก่งในการพูดเสียดสี ความรักไม่มั่นคง



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 41 ขากรรไกรนูนตรงกลาง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

7. ขากรรไกรล่างมีลายตรง 1 เส้น เป็นทุกขกับเรื่องที่อยู่อาศัยบ่อย ๆ ลายตรงยิ่งมาก ความรำคาญใจก็ยิ่งมาก



ภาพประกอบ 42 ขากรรไกรล่างมีลายตรง 1 เส้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

8. ขากรรไกรเล็ก เป็นคนดีแต่พูดไม่ปฏิบัติ รักใครรักได้ไม่นานก็เบื่อ



ภาพประกอบ 43 ขากรรไกรเล็ก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของขากรรไกร ขากรรไกรแสดงให้เห็นถึงสมรรถภาพของอวัยวะ ใบหน้าและแก้มแสดงให้เห็นถึงความแข็งแรงหรืออ่อนแอของกำลังวังชา

ความหมายของคิ้ว

คิ้ว แสดงออกถึงความรู้สึก ท่ามกลางสัตว์โลก มีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่มีขนคิ้ว ลักษณะของขนคิ้วสามารถทำให้ใบหน้าของคน ๆ หนึ่งมองดูแล้วน่ารักหรือดูร้าย เช่น คำว่า คิ้วใส ดาสวย เนื่องจากลักษณะของขนคิ้วสวยงามจะทำให้ทั่วทั้งใบหน้านองดูแล้วสวยงามชดช้อยอย่างยิ่ง มองทางด้านสตรีวิทยา ขนคิ้ว สามารถป้องกันไม่ให้เหงื่อไหลเข้าตาโดยตรง ทางด้านการทำนายลักษณะขนคิ้วสามารถถือเป็นข้อมูลของการคาดคะเนความรู้สึก และมันยังเป็นจุดสำคัญของการสังเกตความสัมพันธ์ของคน ๆ หนึ่ง กับญาติพี่น้องและเพื่อน ๆ ของเขา ขนคิ้ว มีความเกี่ยวโยง

กับหัวใจอย่างใกล้ชิดทุก ๆ 3 เดือน ขนคิ้วจะเกิดใหม่ครั้งหนึ่ง แพทย์จีนแผนโบราณคิดว่า ลิ้นจัดอยู่ในระบบหัวใจ มีความเกี่ยวข้องกับขนคิ้วอยู่บ้างนั่นก็คือ หัวใจ, ลิ้น, คิ้ว อยู่ในระบบเดียวกัน ถึงแม้ว่าการพูดจาของมนุษย์ใช้เพียงแต่ลิ้น แต่ถ้าหากพูดเกินควรจะเป็นอันตรายต่อหัวใจ ตลอดจนทำให้ขนคิ้วร่วงจะอย่างไรก็ตามแต่เนื่องจากขนคิ้วแสดงออกถึงนิสัย และการเคลื่อนไหวทั้งหมดของจิตใจ เพราะฉะนั้นมันจึงเป็นจุดสำคัญจุดหนึ่ง สำหรับการมองทะลุผู้อื่น (อำนวยการแพทย์แผนจีน, 2547 : 13-15)

1. คิ้วเล็ก ลักษณะคล้ายกับผู้หญิง เป็นคนทอดอ้อมค้อมกำลังใจ ไม่มีความเด็ดขาด

ภาพประกอบ 44 คิ้วเล็ก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. คิ้วอยู่ใกล้กับตามาก เป็นคนขี้อวดสงสัย ถูกหลอกง่าย มีความสะเพร่า ความรู้ ความคิดเห็นคับแคบ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 45 คิ้วอยู่ใกล้กับตา

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. คิ้วหยาบ เป็นคนจะมักเขม้น มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ได้รับการปกป้องจากบิดา มารดา ผู้อื่นมักนำความยุ่งยากมาให้เสมอ

ภาพประกอบ 46 คิ้วหยาบ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

4. คิ้วห่างจากตามาก เป็นคนสุภาพอ่อนโยน มองโลกในแง่ดี ใจคอกว้างขวาง อายุยืน

ภาพประกอบ 47 คิ้วห่างจากตามาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. ปลายคิ้วหันลงข้างล่าง เป็นคนชอบยุ่งเรื่องคนอื่น ได้รับความชื่นชอบจากผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อายุ 40 ปีขึ้นไป จะมีโชคลาภ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 48 ปลายคิ้วหันลงข้างล่าง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. ระหว่างกลางของคิ้วแคบ แสดงว่าอะไรนิดอะไรหน่อยก็หน้าน่วคิ้วขมวด นิสัยใจคอ คับแคบ ้วยกลางคนจะป่วยหนัก



ภาพประกอบ 49 ระหว่างกลางของคิ้วแคบ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

7. ปลายคิ้วชูขึ้นข้างบนเป็นคนไม่ยอมแพ้ สุดขั้ว หยิ่งในศักดิ์ศรี ไม่ยอมตกลงกัน ชอบใช้อำนาจบังคับ



ภาพประกอบ 50 ปลายคิ้วชูขึ้นข้างบน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

8. คิ้วตรงละเอียด แสดงว่าเป็นคนยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเอง ขาดความอดทน เป็นคนหน้าเนื้อใจเสือ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 51 คิ้วตรงละเอียด

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

9. คิ้วบาง เป็นคนสุขุม ร่างกายแข็งแรง ไม่มีทางได้รับความอบอุ่นจากครอบครัว มีสติปัญญา ขาดจิตใจซึ่งขยันหมั่นเพียรเพื่อหวังความก้าวหน้า เหมาะที่จะเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้ง ไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ

ภาพประกอบ 52 คิ้วบาง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

10. ขนคิ้วแยกจากกัน แสดงว่าเป็นคนซึ่งต่างเพศนิยมชมชอบ ชีวิตมีแต่ความผาสุก

ภาพประกอบ 53 ขนคิ้วแยกจากกัน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

11. ขนคิ้วเข้มมาก เป็นคนเลวทราม ใจกล้า อายุสั้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 54 ขนคิ้วเข้มมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

12. คิ้วสั้น แสดงว่าไม่ค่อยได้อยู่ถิ่นฐานบ้านเกิด สามีภรรยาไม่ปรองดองกัน



ภาพประกอบ 55 คิ้วสั้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

13. คิ้วตรงหยาบ เป็นคนใจกล้า จิตใจมั่นคง พุดจาตรงไปตรงมา



ภาพประกอบ 56 คิ้วตรงหยาบ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

14. คิ้วยาว เป็นคนเข้าใจจิตใจผู้อื่น ความรู้สึกเฉียบไว ใจคอกว้างขวาง การเงินจะติดขัด
อย่างไม่คาดคิด



ภาพประกอบ 57 คิ้วยาว

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

15. ขนคิ้วยาวมาก เป็นคนสูงศักดิ์ กล้ามมีเรื่อง อายุยืน



ภาพประกอบ 58 ขนคิ้วยาวมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

16. ขนคิ้วดก แสดงว่าเป็นคน โชคดี แข็งแกร่ง เด็ดขาด เยื่อหุ้ม จอทอง เจ้าเล่ห์ และเห็นแก่ตัว



ภาพประกอบ 59 ขนคิ้วดก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

17. คิ้วโค้งคล้ายกับพระจันทร์ครึ่งเสี้ยว นิสัยสุภาพอ่อนโยน มีสติปัญญาความสามารถ ชอบเอาใจเขามาเปรียบผู้อื่น มีความกตัญญูต่อบิดามารดา พี่น้องรักใคร่กันดี



ภาพประกอบ 60 คิ้วโค้งคล้ายกับพระจันทร์ครึ่งเสี้ยว

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของคิ้ว ลักษณะขนคิ้วสามารถถือเป็นข้อมูลของการคาดคะเนความรู้สึก และมันยังเป็นจุดสำคัญของการสังเกตความสัมพันธ์ของคน ๆ หนึ่ง กับญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ ของเขา ขนคิ้ว มีความเกี่ยวข้องกับหัวใจอย่างใกล้ชิดทุก ๆ 3 เดือน ขนคิ้วจะเกิดใหม่ครั้งหนึ่ง แพทย์จีน แผนโบราณคิดว่า ลิ้นจี้คิ้วอยู่ในระบบหัวใจ มีความเกี่ยวพันกับขนคิ้วอยู่ข้างนั้นก็คือ หัวใจ, ลิ้น, คิ้ว อยู่ในระบบเดียวกัน

ความหมายของดวงตา

ตา สามารถแสดงให้เห็นถึงนิสัยและจิตใจของมนุษย์ คนโบราณกล่าวไว้ว่า ตา คือ หน้าต่างของหัวใจ ที่จริงตามิเพียงแต่คือ หน้าต่างของหัวใจเท่านั้น ยังสามารถกล่าวได้ว่าเป็น หน้าต่างซึ่งเผยให้เห็นนิสัย และอารมณ์ของคน ๆ หนึ่ง ในการทำนายลักษณะเรียก ตา ว่า อวัยวะ ควบคุมดูแล ตานอกจากสามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ แล้วยังสามารถถ่ายทอดอารมณ์ภายในจิตใจ และ สะท้อนให้เห็นชะตาชีวิตของคน ๆ หนึ่งด้วยความซื่อสัตย์ ด้วยเหตุนี้ตาจึงคือจุดสำคัญจุดหนึ่ง ของการทำนายลักษณะในชีวิต ถ้าหากมีความรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและการแสดงออกของตา อย่างเต็มเปี่ยม เชื่อว่าจะเกิดผลดีต่อชีวิตของพวกเขาอย่างแน่นอนนอกจากตาแล้วการทำนาย ลักษณะของชาวตะวันออกยังสนใจ หน้ตา อีกด้วย หน้ตา คือ ส่วนหนึ่งของตา มันมีส่วนช่วย ให้สามารถวินิจฉัยคน ๆ หนึ่ง ว่ามีทรศนะโดยตรงหรือมีสติปัญญาความสามารถทางด้านศิลปะ หรือไม่นำเอาความรู้เกี่ยวกับ ตา ปลูกฝังไว้ในสมองแล้วสังเกตฝ่ายตรงข้ามให้ละเอียด จะสามารถ ช่วยชีวิตของคุณมีความสุข (รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555)

1. ตา 2 ข้าง ห่างกันมาก เป็นคนมีเหตุมีผล สุภาพอ่อนโยน ทักษะวิสัยกว้างไกล แต่ไม่ละเอียด รอบคอบ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 61 ตา 2 ข้าง ห่างกันมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

2. ลูกตาวาอยู่ข้างบน เป็นคนโหดเหี้ยม อับโชค ชอบสืบค้น การขุดค้นหาข้อบกพร่อง
ของผู้อื่นคือความสุขของเขา

ภาพประกอบ 62 ลูกตาวาอยู่ข้างบน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. ตานกหงส์ เป็นคนเจ็บเฉย ตามแต่อารมณ์ มีความขยันหมั่นเพียรเพื่อหวังความก้าวหน้า
คำพูดกับการกระทำไม่เหมือนกัน ไม่ยอมก้มหัวให้ใคร ใจกล้า ได้เลื่อนตำแหน่งเร็วมาก

ภาพประกอบ 63 ตานกหงส์

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. ปลายร่องหนังตาห้อยลง แสดงว่าเป็นคนมีความระมัดระวัง คล้อยตาม สุภาพ อ่อนโยน
ถูกผู้อื่นบังคับบัญชาได้ง่าย การเคลื่อนไหวเชิงซ้ำ จิตใจดีงามแต่ที่ถอยหมคกำลังใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 64 ปลายร่องหนังตาห้อยลง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

5. ขณะพูดจาดวงตาสูงขึ้น เป็นคนมีจิตใจใฝ่สูง สนใจความคิดเห็นของผู้อื่นแต่หวั่นไหว
รู้จักป้องกันตนเอง

ภาพประกอบ 65 ขณะพูดจาดวงตาสูงขึ้น
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

6. ขณะพูดจาดวงตามุ่งลงล่าง แสดงว่ามีความระมัดระวังความประพฤตินิสัยข้อสำคัญ
สุจริต

ภาพประกอบ 66 ขณะพูดจาดวงตามุ่งลงล่าง
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

7. ตาข้างขวาใหญ่กว่าตาข้างซ้าย เป็นคนปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างดียิ่ง เป็นที่ชื่นชอบของผู้คน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 67 ตาข้างขวาใหญ่กว่าตาข้างซ้าย
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

8. ลูกตาขาวอยู่ข้างล่าง เป็นคนหลอกดวง มีคดีผู้สาว ขี้ระแวงสงสัย และอิจฉาริษยา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนโยน ยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเอง ชอบแย่งชิงทรัพย์สินสมบัติของผู้อื่น หากเป็นสตรีก็มีความสามารถในการควบคุมผู้ชาย

ภาพประกอบ 68 ลูกตาขาวอยู่ข้างล่าง
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

9. ตาเล็ก มีกำลังแห่งการสังเกต รู้จักป้องกันภัย เหมาะที่จะเป็นเสนาธิการ

ภาพประกอบ 69 ตาเล็ก
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

10. ปลายร่องหนังตามีรอยย่น แสดงว่าเป็นคนเจ้าชู้ โดยมากจะเป็นคนหมกมุ่นอยู่ในกามารมณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 70 ปลายร่องหนังตามีรอยย่น
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล (ออนไลน์ : 2555)

11. ตาเป็ยกขึ้น เป็นคนสุภาพอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ หากเป็นสุภาพสตรีจะเป็นคนเจ้าชู้



ภาพประกอบ 71 ตาเป็ยกขึ้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

12. ขณะพูดจาไม่กล้ามองตรง ๆ แสดงว่าเป็นคนเจ้าชู้ ขี้อายหรือไม่ก็ได้แต่พูดเท็จ



ภาพประกอบ 72 ขณะพูดจาไม่กล้ามองตรง ๆ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

13. ตาข้างซ้ายใหญ่กว่าตาข้างขวา เป็นคนไม่ยอมแพ้ จมอยู่ในความรู้สึกหึงในศักดิ์ศรี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 73 ตาข้างซ้าย ใหญ่กว่าตาข้างขวา

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

14. ตาลึกเกินไป แสดงว่ามีทัศนวิสัยแคบ แต่คิดอย่างรอบคอบและยาวไกล รู้จักป้องกันภัย
นิสัยไม่ค่อยชอบขัดแย้งกับคนอื่น

ภาพประกอบ 74 ตาลึกเกินไป

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

15. ตาโต เป็นคนปากมาก รู้สึกเจ็บใจ ผู้หญิงจะเป็นคนทันสมัย ผู้ชายจะมีความกล้าหาญ
เจ้าสำราญ กำลังแห่งการสังเกตเฉื่อยชา

ภาพประกอบ 75 ตาโตเป็นคนปากมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

16. หน้ตาสองชั้น เป็นคนร่าเริงแจ่มใส น่ารัก กิริยาชุ่มช่ำ ได้ดิบได้ดีแล้วล้มตัว
มักจะเกิดการขัดแย้งเรื่องความรักบ่อย ๆ ง่ายที่จะถูกอารมณ์บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 76 หน้ตาสองชั้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

17. หนังสือน่าอ่านคนเดียว เป็นคนเงียบขรึมมั่นคง กำลังใจดีเยี่ยม

ภาพประกอบ 77 หนังสือน่าอ่านคนเดียว

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

18. ใต้ตามีรอยยิ้ม เป็นคนเจ้าชู้ ชอบเที่ยวเตร่เสเพล

ภาพประกอบ 78 ใต้ตามีรอยยิ้ม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

19. ตาแห่งผาก เรื่องทำให้รำคาญใจมีมากมาย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 79 ตาแห่งผาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

20. ตา 2 ข้าง ใกล้เคียงกันมาก แสดงว่าความรู้สึกเฉียบไวมาก ไม่ทำอะไรนอกกลุ่มนอกทาง โน้มเอียงไปทางเป็นทุกข์โดยไม่มีเหตุผลเลยแม้แต่น้อย นิสัยใจร้อน เศร้าหมอง



ภาพประกอบ 80 ตา 2 ข้าง ใกล้เคียงกันมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

21. ขณะพูดจากระพริบตาไม่หยุด เป็นคนระมัดระวังอย่างยิ่ง จิตใจทะเยอทะยาน ในความรุ่งเรืองหรือหุหุรา



ภาพประกอบ 81 ขณะพูดจากระพริบตาไม่หยุด

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

22. ตากลม เป็นคนปากกับใจตรงกัน เป็นที่ชื่นชอบของผู้คน นิสัยร่าเริงแจ่มใส ความรู้สึกเฉียบไว สัจคมกว้างแต่ไม่ลึกลับซึ้ง มีความขะมักเขม้น ซื่อตรง



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 82 ตากลม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

23. ตายี่นออก เป็นคนมีกำลังแห่งการสังเกต แต่ความจำเลอะเลือน ไม่ละเอียดรอบคอบ
 ไร่เรียงแจ่มใส เป็นคนดี

ภาพประกอบ 83 ตายี่นออก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

24. หนึ่งตาบนบวม เป็นคนป่าเถื่อนเกะกะระราน มุทะลุคุดัน

ภาพประกอบ 84 หนึ่งตาบนบวม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของดวงตา สามารถแสดงให้เห็นถึงนิสัยและจิตใจของมนุษย์ คนโบราณ
 กล่าวไว้ว่า ตา คือ หน้าต่างของหัวใจที่จริงตามิเพียงแต่คือหน้าต่างของหัวใจเท่านั้น ยังสามารถ
 กล่าวได้ว่าคือหน้าต่างซึ่งเผยให้เห็นนิสัยและอารมณ์ของคน ๆ หนึ่ง

ความหมายของใบหู

ลักษณะของใบหูจะไม่เปลี่ยนแปลงตลอดชีวิต แท้จริงแล้วมันแสดงให้เห็นชะตาชีวิต
 ได้อย่างไร สำหรับสัตว์ในโลกรวมชาติ ใบหู คือ สัญลักษณ์ของการป้องกันตัว สัตว์ต้องอาศัยใบหู
 จึงสามารถล่วงรู้ถึงอันตราย และหลบหนีในเวลาที่เหมาะสม คือ ตำแหน่งซึ่งแสดงให้เห็นนิสัย
 สติปัญญาความสามารถ ลักษณะของใบหูจะไม่เปลี่ยนแปลงตลอดชีวิต (ยกเว้นได้รับอุบัติเหตุ
 เกี่ยวกับใบหู) (รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555)

1. ส่วนบนของใบหูแหลมมาก เป็นคนใจไม่ใส่ระกำ ทำคุณบูชาโทษ ไม่มีทางได้รับความสุขจากทำที่อันอ่อนโยนของผู้อื่น มีความคล่องแคล่วว่องไว



ภาพประกอบ 85 ส่วนบนของใบหูแหลมมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. ตำแหน่งของใบหูต่ำไปหน่อย เกิดมาสูงศักดิ์ มีบุญวาสนา



ภาพประกอบ 86 ตำแหน่งของใบหู ต่ำไป

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. ใบหูแข็ง เป็นคนถือมั่นในความเห็นของตน ไม่ยอมลดหย่อนผ่อนผันแม้แต่น้อย ร่างกายแข็งแรง มีความขะมักเขม้น มีโชคลาภ



ภาพประกอบ 87 ใบหูแข็ง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. ไบหูยื่นออก แสดงว่าไม่ว่าจะทำอะไร ต่างมีอุปสรรคมากมาย ไม่มีทางบรรลุผลเลย



ภาพประกอบ 88 ไบหูยื่นออก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. ไบหูใหญ่ เป็นคนเกิดมาในครอบครัวที่มั่นคง บิดามารดารักกันมาก เงินทองไหลมาเทมา
หน้าที่การงานมีความราบรื่น ไม่มีอุปสรรคขวางกั้น



ภาพประกอบ 89 ไบหูใหญ่

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. เนื้อของไบหูบาง เป็นคนไม่มีคุณธรรม เป็นที่เบียดเบียนของผู้คน โศดเคี้ยวไร้บุญ
วาสนา



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 90 เนื้อของไบหูบาง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

7. ใบหูอ่อน แสดงว่าเป็นคนอ่อนแอ ชำนาญในการดูแลผู้อื่น ลดหย่อนผ่อนผัน มากเกินไป เป็นเหตุให้ผู้อื่นบังคับบัญชาได้ง่าย



ภาพประกอบ 91 ใบหูอ่อน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

8. ส่วนบนของใบหูบุ๋มลง แสดงว่าเป็นจอมวางแผน เจ้าเล่ห์ ไม่รู้คุณคน



ภาพประกอบ 92 ส่วนบนของใบหูบุ๋มลง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

9. ตำแหน่งของใบหูอยู่สูงไปหน่อย เป็นคนนิสัยไม่ดี ต่ำทราม



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 93 ตำแหน่งของใบหูอยู่สูง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

10. เนื้อของใบหูหนา แสดงว่าเป็นคนมีศีลธรรม ได้รับความเชื่อถือจากผู้คน เต็มเปี่ยมไปด้วยชีวิตชีวา



ภาพประกอบ 94 เนื้อของใบหูหนา
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

11. ส่วนบนของใบหูยื่นออก แสดงว่ามีลักษณะท่าทางดี ขาดกำลังในการปฏิบัติไม่เหมาะที่จะทำงานฉวยโอกาส



ภาพประกอบ 95 ส่วนบนของใบหูยื่นออก
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

12. ใบหูเล็ก แสดงว่าเกิดมาในสภาพอันทุกข์ยาก พบกับความยากลำบากเสมอ ความรู้สึกเฉื่อยชา คล้อยตามผู้อื่นง่าย อะไรนิดอะไรหน่อยก็ตื่นตกใจจนตัวสั่น



ภาพประกอบ 96 ใบหูเล็ก
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของใบหู ลักษณะของใบหู แท้จริงแล้วมันแสดงให้เห็นชะตาชีวิต ได้อย่างไร สำหรับสัตว์ในโลกธรรมชาติ ใบหู คือ สัญลักษณ์ของการป้องกันตัว อวัยวะที่สำคัญ สำหรับการป้องกันชีวิตของผู้อ่อนแอสำหรับมนุษย์ มันไม่เพียงแต่ใช้สำหรับฟังเสียง มันคือ ตำแหน่งซึ่งแสดงให้เห็นนิสัย สติปัญญาความสามารถ ลักษณะของใบหูจะไม่เปลี่ยนแปลงตลอดชีวิต (ยกเว้นได้รับอุบัติเหตุเกี่ยวกับใบหู)

ความหมายของจมูก

จมูก แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาแห่งชีวิตของคนนั้น ชาวตะวันตกก็คิดว่า จมูก คือ ด้านปรารถนาชั้นนอกของใบหน้า พวกเราใช้จมูกหายใจ คมกลิ่น และออกเสียง จมูกสามารถ แสดงออกถึงนิสัยของคน ๆ หนึ่งบางคนยังเปรียบจมูกเหมือนกับดอกไม้ ในการทำนายลักษณะ ตา เปรียบเสมือนกับหน่ออ่อน ปากเปรียบเสมือนกับใบไม้ หูเปรียบเสมือนกับดอกผล ถ้าหากจมูก อ่อนแอเกินไป ดอกไม้ของชีวิตก็ไม่สามารถเบ่งบาน แม้ว่าความเร้นลับของจมูกจะสู้ตา ไม่ได้แต่เนื่องจากจมูกอยู่กลางใบหน้า เพราะฉะนั้นมันจึงมีส่วนช่วยให้เข้าใจนิสัยและชะตาชีวิต ของคน ๆ หนึ่งได้เป็นอย่างดี แน่นอนจมูกก็ คือ ปัจจัยที่สำคัญในการชี้ขาดความสวยงามหรือขี้ริ้วขี้เหล่ ของโฉมหน้า แต่ว่านอกจากนี้แล้วมันยังช่วยให้พวกเราเข้าใจภายในจิตใจของคน ๆ หนึ่ง พุดไปที่แปลก ผู้คนซึ่งก่อตั้งกิจการใหญ่โต และผู้ประสบความสำเร็จทั้งหลายต่างมีจมูกที่ดีเด่น และจมูกสามารถ แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาแห่งชีวิตจริง ๆ เพศหญิงถ้าหากจมูกใหญ่เกินไป มักจะมีแนวโน้ม ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาสามี นอกจากนี้แล้วยังสามารถกล่าวได้ว่ามันคือ ส่วนหนึ่งของสัญลักษณ์ ของอวัยวะสืบพันธุ์ คิดว่าผู้อื่นคงทราบความรู้ทั่วไปนี้แล้ว โดยเฉพาะความใหญ่หรือเล็กของอวัยวะ สืบพันธุ์ คล้ายกับว่ามีความเกี่ยวข้องกับความใหญ่หรือเล็กของจมูกอย่างใกล้ชิด (โจอี้ ยับ. 2552 : 102-103)

1. จมูกคล้ายกับจมูกสุนัข เป็นคนไม่สามารถบังคับจิตใจตนเอง ทำการใด ๆ ไม่มีการวางแผน เงินทองขาดมือบ่อย ๆ เป็นผู้รับคำสั่งตลอดชีวิต



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 97 จมูกคล้ายกับจมูกสุนัข

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. จมูกสั้น ความคิดไม่ลึกซึ้ง หลงตัวเอง ประมาทเลินเล่อ จิตใจขาดความกระตือรือร้น



ภาพประกอบ 98 จมูกสั้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. ปีกจมูกเล็กมาก แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ร่างกายอ่อนแอ มีความรู้สึกว่าขาดทรัพย์สินเงินทอง และปัจจัยการดำรงชีวิต



ภาพประกอบ 99 ปีกจมูกเล็กมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. หัวจมูกมีรอยย่น แสดงว่าเงินทองจะติดขัดอย่างไม่คาดคิด จะมีความโดดเด่นวัยยามชรา



ภาพประกอบ 100 หัวจมูกมีรอยย่น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. จมูกใหญ่ แสดงว่ามีจิตใจอันองอาจห้าวหาญ มีชีวิตชีวา ชอบทำอะไรตามลำพัง เป็นคนเห็นแก่ตัว



ภาพประกอบ 101 จมูกใหญ่

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. จมูกพอมเล็ก เป็นคนอารมณ์ไม่แน่นอนเดี๋ยวดีเดี๋ยวร้าย ชอบคอยจับผิดผู้อื่น ร่างกายอ่อนแอ อายุสั้น



ภาพประกอบ 102 จมูกพอมเล็ก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

7. ใต้จมูกมีรอยขุ่น แสดงว่าบุรุษธิดาไม่ให้ความเคารพ ถ้าหากเป็นผู้หญิงต้องระวัง จะเกิดโรค เกี่ยวกับอวัยวะสืบพันธุ์



ภาพประกอบ 103 ใต้จมูกมีรอยขุ่น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

8. ร่องตรงในแนวกลางของริมฝีปากบนสั้นมาก เป็นคนใจร้อน จิตใจและร่างกายอ่อนแอ



ภาพประกอบ 104 ร่องตรงในแนวกลางของริมฝีปากบนสั้นมาก
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

9. คิ้วจมูกต่ำ เป็นคนไม่มีอุดมการณ์ ความรู้สึกเฉื่อยชา ไม่มีการพัฒนาตนเอง



ภาพประกอบ 105 คิ้วจมูกต่ำ
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

10. จมูกคล้ายกับจมูกของชาวกรีก เป็นคนรักศิลปะ มีกิริยามารยาท ไม่ชอบการต่อสู้ใจเย็น มีความเมตตากรุณา



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 106 จมูกคล้ายกับจมูกของชาวกรีก
ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

11. รุจมุกลึก เป็นคนเจ้าเล่ห์ มีแผนการของการตระหนี่ รักสิ่งของของตนเองมากเกินไป
ชอบพูดเท็จ



ภาพประกอบ 107 รุจมุกลึก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

12. จมูกเล็ก เป็นคนขี้ลาดตาขาว พูดได้เพียงคำเดียวว่าไม่กล้าปฏิบัติ ปอดและ
อวัยวะสืบพันธุ์ไม่แข็งแรง



ภาพประกอบ 108 จมูกเล็ก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

13. จมูกตัวชะมด ชอบและใ้ผู้อื่น เห็นแก่ตัว เหนือเหิมในความรุ่งเรืองหรือหรรษา
ไม่รู้แคล้งทำเป็นรู้ เสียวทรัพย์ง่าย



ภาพประกอบ 109 จมูกตัวชะมด

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

14. รุจมุกลใหญ่ เป็นคนใจกว้างขวาง ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ไม่เป็นทุกข์กับเรื่องเงินทองเก็บความลับไม่อยู่



ภาพประกอบ 110 รุจมุกลใหญ่

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

15. จมูกโด่ง เป็นคนหยิ่งในศักดิ์ศรี ตามแต่อารมณ์ ความรู้สึกเฉียบไว ปรารตนา
อยากมีชื่อเสียงเป็นอย่างยิ่ง



ภาพประกอบ 111 จมูกโด่ง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

16. จมูกคล้ายกับจมูกของชาวยิว แสดงว่ามีสัญชาตญาณของวัตถุนิยม จะมีความร่ำรวย
มีความปรารตนาอันแรงกล้า เป็นทาสที่เฝ้าทรัพย์ เจ้าเล่ห์ ทุจริตคดโกง



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 112 จมูกคล้ายกับจมูกของชาวยิว

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

17. ร่องตรงในแนวกลางของริมฝีปากบนยาวมาก แสดงว่ามีความอดทน ได้รับความ
การต้อนรับ จากต่างประเทศ มีชีวิตชีวา



ภาพประกอบ 113 ร่องตรงในแนวกลางของริมฝีปากบนยาวมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

18. จมูกบิดเบี้ยว นิสัยไม่ซื่อสัตย์สุจริต การงานขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่แน่นอน ครอบครัวย่ำแย่ไม่เป็นสุข



ภาพประกอบ 114 จมูกบิดเบี้ยว

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

19. หัวจมุกชูขึ้นข้างบน เป็นคนปล่อยตัว ไม่สามารถรักษาความลับ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 115 หัวจมุกชูขึ้นข้างบน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

20. ปีกจมูกกว้างใหญ่ มีกำลังวังชา เป็นคนทันสมัย สมองคิดแต่เรื่องของการสะสมทรัพย์



ภาพประกอบ 116 ปีกจมูกกว้างใหญ่

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

21. จมูกห้อยขึ้น เป็นคนมูทะลุคุดัน แต่ไม่ประพฤติชั่ว รักการวิจัยทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ชอบการสังคม



ภาพประกอบ 117 จมูกห้อยขึ้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

22. จมูกคล้ายกับจมูกของชาวโรมัน ชอบการต่อสู้ แบบอย่างของผู้มีอำนาจ ปฏิบัติมากกว่าพูด นิสัยกล้าหาญฉกาจกรรจ์



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 118 จมูกคล้ายกับจมูกของชาวโรมัน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

23. จมูกตรงและยาว เป็นคนมีความกรุณาปราณี คิดอย่างรอบคอบและยาวไกล ได้รับความเชื่อถือจากผู้คน



ภาพประกอบ 119 จมูกตรงและยาว

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

24. จมูกด้านขวาและซ้ายกว้างใหญ่ เป็นคนดีมีอำนาจ มีกำลังวังชา สนใจวัตถุอย่างสุดซึ้ง



ภาพประกอบ 120 จมูกด้านขวาและซ้ายกว้างใหญ่

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

25. จมูกสิงโต เป็นคนมีอำนาจ ทำงานด้วยความเร่าร้อนและซื่อสัตย์สุจริต เฉลียวฉลาด



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 121 จมูกสิงโต

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

26. หัวจุมกห้อยลงข้างล่าง เป็นคนเก็บความรู้สึกได้ดีเยี่ยม



ภาพประกอบ 122 หัวจุมกห้อยลงข้างล่าง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

27. จมูกหัวกระเทียม เป็นคนเชื่องคนง่าย ถูกผู้คนหักหลังบ่อยๆ ชอบดื่มสุรา



ภาพประกอบ 123 จมูกหัวกระเทียม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของจุมก แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาแห่งชีวิตของคนนั้น เพศหญิง ถ้าหากจุมกใหญ่เกินไป มักจะมีแนวโน้มว่า เป็นผู้บังคับบัญชาสามี นอกจากนี้แล้ว ยังสามารถกล่าวได้ว่ามันคือ ส่วนหนึ่งของสัญลักษณ์ของอวัยวะสืบพันธุ์ คล้ายกับว่ามีความเกี่ยวพันกับความใหญ่หรือเล็กของจุมกอย่างใกล้ชิด

ความหมายของเส้นผม

เส้นผมมีความเกี่ยวพัน (กับหน้าผาก) กันอย่างใกล้ชิด คำโบราณกล่าวไว้ว่า คนผมตกไม่ใช่อัศวินหาเสนาบดี คนหัวล้านไม่ใช่นักรบที่เข้มแข็ง จะเห็นได้ว่า เส้นผมหนาเกินไป หรือบางเกินไปต่างมีความกระทบต่อการตั้งตัวอยู่ในสังคมของคน ๆ หนึ่ง สำหรับเส้นผมยังแสดงให้เห็นถึงสุขภาพร่างกายของคน ๆ หนึ่ง (รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555)

1. เส้นผมแข็ง เป็นคนตรงไปตรงมา มีความโอบอ้อมอารี เต็มเปี่ยมไปด้วยชีวิตชีวา แต่คือร้อน ไม่ยอมลดหย่อนผ่อนผันแม้แต่น้อย



ภาพประกอบ 124 เส้นผมแข็ง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

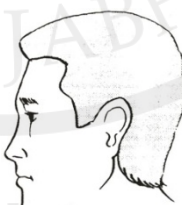
2. ผมยาวแลดูสวยงาม มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว จิตใจแน่วแน่



ภาพประกอบ 125 ผมยาวแลดูสวยงาม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. เส้นผมมีสีอ่อน ร่างกายไม่สู้แข็งแรง แต่จิตใจมั่นคง



ภาพประกอบ 126 เส้นผมมีสีอ่อน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. เส้นผมมีสีเข้ม ชอบเคลื่อนไหว เป็นคนคล่องแคล่วว่องไว เปิดเผย แต่ปากมากไปหน่อย

ภาพประกอบ 127 เส้นผมมีสีเข้ม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. เส้นผมหยาบ มีความอดทน ไม่เป็นทุกข์กับเรื่องเงิน ๆ ทอง ๆ ร่างกายแข็งแรง ทำงานด้วยความขะมักเขม้น มีความเป็นสุภาพบุรุษ

ภาพประกอบ 128 เส้นผมหยาบ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. เส้นผมละเอียด เป็นคนมีสติสัมปชัญญะ สุภาพอ่อนโยน แต่นิสัยอ่อนแอ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 129 เส้นผมละเอียด

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

7. เส้นผมน้อย ร่ายกายอ่อนแอมีโรคมามาก เป็นคนที่อดอยหอดกำลังใจ แต่มีสติปัญญา



ภาพประกอบ 130 เส้นผมน้อย

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

8. เส้นผมหนา เป็นคนมีชีวิตชีวา เอากรเองาน เจ้าชู้ ประหยัด



ภาพประกอบ 131 เส้นผมหนา

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

9. เส้นผมอ่อนนิ่ม เป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์หรือเป็นศิลปิน มีรสนิยมสูง อ่อนโยน และอดทน



ภาพประกอบ 132 เส้นผมอ่อนนิ่ม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของเส้นผม สำหรับเส้นผมยังแสดงให้เห็นถึงสุขภาพร่างกายของคน ๆ หนึ่ง

ความหมายของปาก

ปาก ถ่ายทอดอารมณ์ ฟัน แสดงให้เห็นถึงชะตาชีวิต ในอวัยวะทั้งห้า ปากควบคุมความรู้สึกในการสัมผัสและความรู้สึกในรสของพวกเรา จะเห็นได้ว่า ปาก คือ สิ่งซึ่งมีความยุ่งเหยิงมาก มันมักจะเป็นสัญลักษณ์ของอารมณ์ของมนุษย์ ตัวอย่างเช่น คำว่า ขริม ๆ ไม่ค่อยพูดไม่ค่อยจา และตะลึงจนปากอ้าตาค้าง เป็นต้น ต่างก็การแสดงออกของอารมณ์ ไม่ว่าจะสุภาพสตรีจะมีความสุขเพียงไร ถ้าหากว่าลักษณะของปากไม่น่าดู ผู้คนจะเกิดความรู้สึกว่าไม่สุภาพหรือหยาบ เช่นเดียวกัน ริมฝีปากก็ คือ ส่วนหนึ่งซึ่ง มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำนายลักษณะ ริมฝีปากบนแสดงให้เห็นถึงจิตใจ และริมฝีปากล่างแสดงให้เห็นถึงความสามารถซึ่งมีมาแต่กำเนิด สุภาพสตรีมักจะทาลิปสติกบนริมฝีปากแดงแสดงให้เห็นถึงความแข็งแรง นั่นก็คือ ริมฝีปากสามารถแสดงให้เห็นถึงสภาพความแข็งแรงของคน ๆ หนึ่ง

1. ริมฝีปากบนงอนขึ้น มีความรู้สึกที่หยิ่งในศักดิ์ศรีรุนแรงมาก ชอบดื่มสุรา อารมณ์เดี๋ยวดีเดี๋ยวร้าย ชะตาชีวิตขึ้น ๆ ลง ๆ

ภาพประกอบ 133 ริมฝีปากบนงอนขึ้น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. ริมฝีปากบนปิดริมฝีปากล่าง เป็นนักทฤษฎี นิสัยขะมักเขม้น มีธรรมประจำใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 134 ริมฝีปากบนปิดริมฝีปากล่าง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. ปากแหลม เป็นคนหุนหันพลันแล่น นิสัยมุทะลุคุดัน ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่สามารถ สืบทอดมรดก



ภาพประกอบ 135 ปากแหลม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. มุมปากหิ้นลงข้างล่าง เป็นคนทรนงในศักดิ์ศรี มีความตั้งใจ จิตใจมั่นคง ศรีธา มั่นคง คือรู้ดี ไม่สนใจครอบครัวมากนัก นอกคอก ไม่กลัวความยากลำบาก ยุติธรรมไม่เห็นแก่ตัว จิตใจดี แต่ว่าหากผู้คนลักษณะนี้ขาดการอบรมสั่งสอนที่ดี เขาก็จะกลายเป็นคนทารุณโหดเหี้ยม



ภาพประกอบ 136 มุมปากหิ้นลงข้างล่าง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

5. ปากเล็ก แสดงว่าจิตใจอ่อนแอ มีความขะมักเขม้นแต่ขี้ขลาด



ภาพประกอบ 137 ปากเล็ก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. ริมฝีปากคดงอทั้ง 4 ด้าน เป็นคนตั้งใจทำงาน พุดน้อย มีศรัทธาที่มั่นคง สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ



ภาพประกอบ 138 ริมฝีปากคดงอทั้ง 4 ด้าน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

7. ริมฝีปากบนหนา แต่ริมฝีปากล่างบาง แสดงว่าชอบเคลื่อนไหว ใจน้อยและขี้บ่น ชอบแสดงความคิดเห็น



ภาพประกอบ 139 ริมฝีปากบนหนา แต่ริมฝีปากล่างบาง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

8. ปากหมุ เป็นคนชอบดิฉินนินทา ทำร้ายผู้อื่น จะถูกผู้อื่นปัดแข้งปัดขาได้ง่าย



ภาพประกอบ 140 ปากหมุ

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

9. ปากใหญ่ เป็นคนใจกว้างขวาง กล้าตัดสินใจ นิสัยมูทะลุคุดัน เงินทองรั่วไหล



ภาพประกอบ 141 ปากใหญ่

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

10. มุมปากชูขึ้นบน แสดงว่าเป็นคนสังคมเก่ง ได้รับความชื่นชอบจากผู้คน นิสัยเปิดเผย
ร่าเริงแจ่มใส มีวิชาความรู้ รักสวยรักงาม



ภาพประกอบ 142 มุมปากชูขึ้นบน

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

11. ริมฝีปากหนา เป็นนักชิมอาหารผู้ยิ่งยง ชำนาญในการทำกับข้าว ปากไม่ดี ขี้หึง
ความปรารถนาทางเพศรุนแรงมาก มีความซื่อสัตย์สุจริต



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 143 ริมฝีปากหนา

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

12. ริมฝีปากบาง โนม์เอียงไปทางเขินชา ใจไม่ไ้ระกำความรู้สึกในการลิ้มชิมเนื้อชชา เป็นนักไ้วาที

ภาพประกอบ 144 ริมฝีปากบาง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

13. ริมฝีปากล่างหนา ริมฝีปากบนบาง แสดงว่ามีความปรารถนาอันแรงกล้า รู้จักป้องกันตนเอง ชอบบ่นด้วยความไม่พอใจเสมอ

ภาพประกอบ 145 ริมฝีปากล่างหนา

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของปาก ปากเป็นสิ่งที่บอกอารมณ์ ริมฝีปากบน แสดงให้เห็นถึงจิตใจ และริมฝีปากล่าง แสดงให้เห็นถึงความสามารถซึ่งมีมาแต่กำเนิด แสดงให้เห็นถึงความแข็งแรง นั่นก็คือ ริมฝีปากสามารถแสดงให้เห็นถึงสภาพความแข็งแรงของคน ๆ หนึ่ง

ความหมายของฟัน

ฟัน คือ สิ่งแอบบอกให้รู้อาการเคลื่อนไหวของชะตาชีวิตของมนุษย์ ผู้คนซึ่งฟันไม่ดี โดยส่วนใหญ่อายุจะไม่ยืน และผู้คนที่อายุยืน กล่าวโดยทั่วไปแล้วจะมีฟันที่แข็งแรงอย่างยิ่ง ปาก ฟัน ริมฝีปาก 3 ส่วนนี้ ต่างมีภาระหน้าที่ไม่เหมือนกัน ขณะที่คุณคบค้าสมาคมกับผู้คน พวกเขาสามารถชี้ให้เห็นนิสัยใจคอของฝ่ายตรงข้าม เพราะฉะนั้นจำต้องสนใจและสังเกตพวกมัน (โจอี ยับ. 2552 : 89)

1. ฟันยื่น แสดงว่าอยากรู้ อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่ ใจกล้า พุดมาก ชอบคุยโว ไม่มีความอดทนแต่เต็มเปี่ยมไปด้วยความปรารถนา



ภาพประกอบ 146 ฟันยื่น

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

2. ฟันเล็กมาก เป็นคนขยันหมั่นเพียร พิถีพิถัน มีความอดทนเป็นอย่างยิ่ง



ภาพประกอบ 147 ฟันเล็กมาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

3. ฟันแหลม เป็นคนเก่งคำนวณ ทำงานละเอียดถี่ถ้วน โศกชะตาสืบสนไม่แน่นอน



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 148 ฟันแหลม

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

4. ฟันห่าง แสดงว่าร่างกายแข็งแรง สุขเอาเผากิน เก็บความลับไม่อยู่



ภาพประกอบ 149 ฟันห่าง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

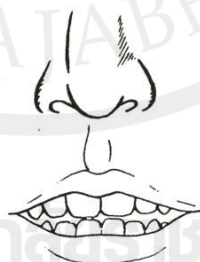
5. ฟันเรียงลำดับยุ่งเหยิง แสดงว่าเป็นคนเห็นแก่ตัว ปากกับใจไม่ตรงกัน เล่ห์เหลี่ยมจัด ได้ดีแล้วลืมตัว อยู่กับภรรยาไม่ซัด



ภาพประกอบ 150 ฟันเรียงลำดับยุ่งเหยิง

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

6. ฟันใหญ่มาก แสดงว่าเป็นคนคล่องแคล่วว่องไว และซึ่กเหิม มีโชคลาภ มีชื่อเสียง แต่การคิดตริตรองไม่รอบคอบ



ภาพประกอบ 151 ฟันใหญ่มาก

ที่มา : รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป ความหมายของฝัน บอกให้รู้อาการเคลื่อนไหวของชะตาชีวิตของมนุษย์ ผู้คน
ซึ่งฝันไม่ดีโดยส่วนใหญ่อายุจะไม่ยืน และผู้คนที่อายุยืน

การแบ่งส่วนของใบหน้า

ความแตกต่างระหว่างการอ่านใบหน้าของจีนกับของตะวันตก หมายถึง การอ่านใบหน้า
ของจีนนั้นจะลึกไปกว่าเพียงการอ่านร่องรอยทางบุคลิกภาพและอุปนิสัยแต่เน้นไปที่โชคชะตา
และโชคลาภด้วย การอ่านใบหน้าของจีนไม่เพียงแสวงหาวิธีค้นหาบุคลิกภาพและอุปนิสัยคนเท่านั้น
แต่ยังรวมถึงความมั่งคั่ง โชค และความรู้ความสามารถของเขาหรือเธออีกด้วย โหงวเฮ้ง หรือ เมียนเชียง
ไม่ได้แค่บอกเราว่าคนคนหนึ่งคือร้อนหรือเปล่า แต่บอกด้วยว่าเขาหรือเธอจะพานพบกับโชคหรือ
เคราะห์ร้ายในชีวิต มีชีวิตสมรสที่ดีหรือล้มเหลว และแม้กระทั่งเขาหรือเธอควรประกอบอาชีพ
ประเภทใด ไม่เพียงเป็นศาสตร์ที่ซับซ้อนเท่านั้นแต่ยังเป็นศาสตร์ที่เปิดเผยความจริงมากที่สุดด้วย
โดยแก่นแท้แล้วใบหน้า คือ แผนที่โชคชะตาหรือโชคลาภ บนใบหน้ามีจุดหรือตำแหน่ง 100 จุด
หรือตำแหน่ง ซึ่งกำหนดโชคและความมั่งคั่งของคนคนนั้นตั้งแต่อายุ 1-100 ปี (โจอี้ ยับ. 2552 : 6-7)

การแบ่งส่วนของใบหน้าเพื่ออ่านช่วงของแต่ละวัย

เพื่อให้ทราบถึงวิถีชีวิตของบุคคลแต่ละช่วงแต่ละวัยจะต้องศึกษาการแบ่งส่วน
ของใบหน้าเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (รุ่งนภา อังคะศิริกุล. ออนไลน์ : 2555)

วัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี คู่มือใบหู เพศหญิงและ เพศชาย การนับอายุ
ไม่เหมือนกัน หญิงเริ่มนับจากใบหูด้านขวา ชายเริ่มนับจากใบหูด้านซ้ายดังนี้ (รุ่งนภา อังคะศิริกุล.
2549 : ออนไลน์)

วัยเยาว์ นับตั้งแต่อายุ 15-30 ปี อยู่ในช่วงที่ 1 ของใบหน้า วัดจากส่วนบนสุดของใบหน้า
ก็คือ เเชิงผมจรดถึงกลางคิ้ว วัยกลางคน นับตั้งแต่อายุ 31-50 ปี อยู่ในช่วงที่ 2 ของใบหน้าวัด
จากถึงกลางคิ้วถึงสุดฐานปลายจมูก วัยอาวุโส (วัยชรา) นับตั้งแต่อายุ 50 ปีขึ้นไป อยู่ในช่วงที่ 3
ของใบหน้า วัดจากฐานปลายจมูกไปจนถึงสุดปลายคาง

ทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นหากแต่ละช่วงได้สัดส่วนสมดุลกันดี มีความยาวเท่ากันทั้งสามส่วน
ส่งผลให้ชีวิตโดยรวมได้พบกับสิ่งที่ดี พื้นฐานครอบครัวและการศึกษา อยู่ในช่วงที่ 1 คู่มือหน้าผาก
หากท่านใดมีช่วงนี้เด่นชัด ชีวิตเยาว์วัยประสบความสำเร็จมากมายตั้งแต่อายุยังไม่ถึง 30 ปี
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในช่วงที่ 2 วัดจากถึงกลางคิ้วถึงฐานปลายจมูก หากท่านใดช่วงนี้
เด่นชัดจะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน และการเงิน ในช่วงชีวิตวัยกลางคนฐานะ
ความเป็นปึกแผ่น อยู่ในช่วงวัยชราหรือวัยอาวุโส อยู่ในช่วงที่ 3 วัดจากฐานปลายจมูกถึงปลายคาง
หากท่านใดช่วงนี้เด่นชัดจะพบความสำเร็จทางด้านครอบครัวชีวิตสุขสบายได้รับผลประโยชน์
มากมายในบั้นปลายชีวิต ช่วงของใบหน้าที่สั้นที่สุด ทำให้วิถีชีวิตเกิดวิกฤตที่ไม่สู้จะดีนักซึ่งบ่งบอก

ว่าช่วงวัยนั้นต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากที่สุด (อำนวยการชัย แทนศรีเจริญ, 2547 : 17)

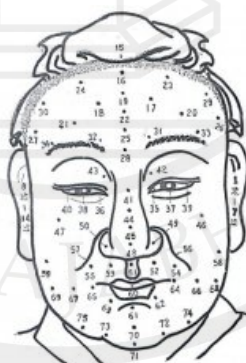
บุคคลท่านใดที่มีช่วงที่ 1 (หน้าผาก) สั้นมากหรือเป็นจุดด้อยกว่าช่วงอื่นอาจต้อง
ขวนขวาย หาทางศึกษาด้วยตนเอง ไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากพ่อแม่ มากนัก

บุคคลท่านใดที่มีช่วงที่ 2 (ช่วงกลางของใบหน้า) สั้นมากหรือเป็นจุดด้อยกว่าช่วงอื่น
บุคคลท่านนั้น ได้ตำแหน่งหน้าที่การงานพบความสำเร็จค่อนข้างยาก จนกว่าจะถึงบั้นปลายชีวิต

บุคคลท่านใดที่มีช่วงที่ 3 (ช่วงสุดท้ายของใบหน้า) สั้นมากจนเป็นจุดด้อยกว่าช่วงอื่น
บั้นปลายชีวิตต้องพบกับความยากลำบากทั้งทางด้านความยากจน สุขภาพไม่ดี ไร้ลูกหลานคอยดูแล

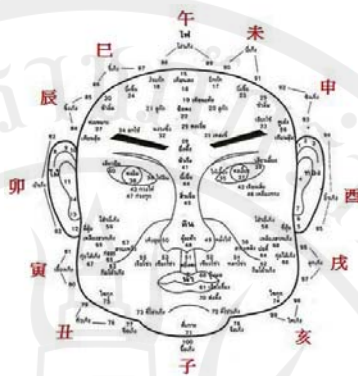
อย่างไรก็ดีการอ่านช่วงชีวิตทั้ง 3 ช่วง จากใบหน้าที่อาจคลาดเคลื่อนไปได้เพราะเมื่ออายุ
มากขึ้นรูปร่างหน้าอาจเปลี่ยนไป เช่น หน้าเดิมเคยแคบเมื่ออายุมากอาจขยายกว้างขึ้น หรือส่วนคางเดิม
เคยเล็กแหลมก็อาจขยายใหญ่อวบอิมสมบูรณ์ขึ้น เป็นต้น ซึ่งความถูกต้องแม่นยำของสัดส่วนบน
ใบหน้าจะมีผลต่อความเป็นอยู่ในขณะนั้นมากที่สุด การอ่าน โหงวเฮ้งเราจึงควรเน้นดูเฉพาะ
ในช่วงอายุขณะนั้น ส่วนช่วงอายุอื่นอาจดูเพื่อเป็นแนวทางประกอบการเตรียมพร้อมสำหรับ
การดำเนินชีวิตในช่วงต่อไป (โจอี้ ยับ, 2552 : 37)

การเข้าใจเส้นทางข้างหน้าที่กำลังจะเกิดขึ้น ทำให้เรามีความสามารถที่จะตัดสินใจ
ได้ถูกต้อง ความหมายตรงตามอักษร การอ่านใบหน้าเป็นอุปกรณ์ยุทธศาสตร์สำหรับการจัดการชีวิต
ถ้าคุณรู้ว่าโอกาสคอยอยู่ข้างหน้า คุณจะทำงานหนักขึ้น ผลักดันตนเองมากขึ้น และฉวยประโยชน์
จากหน้าต่างแห่งโอกาสที่เปิดกว้างให้มากที่สุด (อำนวยการชัย แทนศรีเจริญ, 2547 : 9)



ภาพประกอบ 152 การแบ่งช่วงใบหน้า แบบช่วงอายุ

ที่มา : สุวิมล พันธุ์ชาติกุล. ออนไลน์ : 2555



ภาพประกอบ 153 การแบ่งช่วงใบหน้าแบบจีน

ที่มา : สุวิมล พันธุ์วิชาติกุล. ออนไลน์ : 2555

สรุป การแบ่งส่วนของใบหน้า แบ่งเป็น 3 ส่วน เพศหญิงและ เพศชาย การนับอายุ ไม่เหมือนกัน วิชาจากส่วนบนสุดของใบหน้าทั้งสามส่วนต้องสมดุลกันถึงจะเรียกว่าดี การอ่าน โหงวเฮ้งเราจึงควรเน้นดูเฉพาะในช่วงอายุขณะนั้น ส่วนช่วงอายุอื่นอาจดูเพื่อเป็นแนวทางประกอบการเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตในช่วงต่อไป

การสรรหาบุคลากร (Recruitment)

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 11) กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) เป็นขั้นตอนสำคัญ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งตามที่ต้องการได้ระบุนุ้ไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีบุคคลเข้ามาสมัครงานและทำการคัดเลือกต่อไปขั้นแรกในการสรรหาบุคลากรต้องมีการทำรายละเอียดของงานขึ้นมาก่อนเป็นใบพรรณนางานซึ่งเป็นรายละเอียดของหน้าที่จะต้องทำในปัจจุบัน และเป็นงานที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นในอนาคตเช่นกันได้มีการกำหนดลักษณะงานแล้วทำใบพรรณนางานหรือใบแสดงรายละเอียดของงานเอาไว้ ดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน
2. เงื่อนไขการจ้างงาน เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ เวลาทำงาน
3. เทคนิคเฉพาะตำแหน่งเมื่อทำใบพรรณนางานเฉพาะตำแหน่งแล้วขั้นต่อไปต้อง

ตั้งคำถามว่าต้องการอะไรจากพนักงานดังนั้นจึงทำใบบอกรายละเอียดลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ทำงาน ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะตัว ซึ่งได้จากข้อมูลในใบสมัครงานของผู้ที่รับเข้าทำงาน ส่วนความต้องการอื่น ๆ อาจระบุไว้ก็ได้ เช่น ใบขับขี่ สมาชิก

สมาคมต่าง ๆ และเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการทำงานที่เน้นเรื่องงานเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการทำให้ข้อมูลลักษณะเฉพาะของงาน เน้นเรื่องงานว่าเหมาะสมกับคนเช่นไร เป็นการจับคู่ระหว่างคุณสมบัติของคนให้เข้ากับลักษณะหรือความต้องการของงานนั้น ๆ เป็นจุดประสงค์ของการจัดสรรหาบุคคล ดังนี้ (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. ออนไลน์ : 2012)

3.1 เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

3.2 เพื่อจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

3.3 เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้าง และนายจ้าง

นันทน์ภัส มะลิเฟือก (ออนไลน์ : 2555) กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหากคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร กระบวนการที่ควรนำมาพิจารณาในการสรรหา คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)
2. ความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการ (Specific Requests of Managers)
3. การระบุตำแหน่งงานที่จะรับบุคคลากรใหม่ (Job Opening Identified)
4. รวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน (Job Analysis Information)
5. ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ (Manager's Comments) ข้อคิดเห็นของผู้จัดการจะเป็นตัวตรวจสอบให้การวิเคราะห์ข้อมูลทำด้วยความรอบคอบและลึกซึ้งมากขึ้น
6. กำหนดคุณสมบัติบุคลากรตรงกับงาน (Job Requirement)
7. กำหนดวิธีการสรรหา (Methods of Recruitment) ผู้สรรหาจะศึกษาแนวทางและแหล่งดำเนินการสรรหาพนักงาน
8. ความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัคร (Satisfactory Pool of Recruits)

สรุป ความหมายของการสรรหาบุคลากร (Recruitment) หมายถึง ขบวนการค้นหาคณะบุคคลที่จะเข้าทำงาน เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคล ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ขององค์กรซึ่งอาจจะมาจากแหล่งสรรหาภายในหรือแหล่งสรรหาภายนอกขององค์กรก็ได้โดยวิธีการต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรที่กำหนดไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีบุคคลเข้ามาสมัครงานและทำการคัดเลือกต่อไป

ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร

สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ (ออนไลน์ : 2012 ข) กล่าวว่า ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ในแง่ที่จะช่วยให้องค์กรมีแหล่งสำรองทางด้านบุคลากร

(Human Resource) แหล่งสำรองดังกล่าว ช่วยอำนวยความสะดวกในแง่ของการทำให้กระบวนการเลือกสรรหาสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้กระบวนการสรรหาบุคลากรยังช่วยส่งผลประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์หน่วยงานหรือองค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้ทราบถึงกิจการการดำเนินการและชื่อเสียงขององค์กรให้แพร่หลายต่อสาธารณะชนโดยทั่วไป

สรุป ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ในแง่ที่จะช่วยให้องค์กรมีแหล่งสำรองทางด้านบุคลากร (Human Resources) แหล่งสำรองดังกล่าว ช่วยอำนวยความสะดวกในแง่ของการทำให้กระบวนการเลือกสรรหาสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่าย

หลักการสรรหาบุคลากร

โดยทั่วไปเราพูดถึง หลักการสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาหรือการดึงคนดีมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดเท่าที่จะหาได้ โดยวิธีนี้สะดวกประหยัดได้มาตรฐานตามหลักการสรรหาซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 2 หลัก คือ หลักที่ยึดระบบคุณธรรม และหลักที่ยึดระบบอุปถัมภ์ (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) กล่าวว่า ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยมีได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม เป็นประการหลักลักษณะทั่วไปของระบบอุปถัมภ์จึงมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม ระบบนี้มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ระบบชুবเลี้ยง (Spoiled System) ระบบพรรคพวกหรือระบบเล่นพวก (Nepotism) หรือระบบคนพิเศษ (Favoritism) จัดว่าเป็นระบบการสรรหาบุคลากรขององค์กรโดยอาศัยหลักการแห่งความเมตตา เกื้อกูล ช่วยเหลือสงเคราะห์ในบรรดาวงศาณาญาติ มิตร พรรคพวก และผู้อยู่ในอุปการะ มามีอิทธิพลเหนือการสอบคัดเลือกมีการใช้บารมีของผู้ที่มีอำนาจสูงสุดจากในองค์กรที่ประกาศรับสมัครบุคลากร โดยมีต้องคำนึงถึงระบบการสอบคัดเลือก จะพบว่าในองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี ประสิทธิภาพการทำงานสูงจะไม่มีระบบการรับบุคลากรเข้าทำงานโดยระบบอุปถัมภ์ ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีระบบการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานจะนิยมใช้ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรจะได้แต่บุคลากรที่ไม่มีสมรรถภาพในการทำงาน ผลงานไม่มีประสิทธิภาพชื่อเสียงขององค์กรก็ลดน้อยลง และสุดท้ายของค์การก็ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้จะต้องปิดกิจการ ระบบนี้เกิดขึ้นในประเทศจีนสมัยโบราณ ซึ่งใช้วิธีเลือกสรรคนเข้ารับราชการ เช่น ใช้ระบบสืบทายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยนโดยการนำของมาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่งขุนนางต่าง และ

ระบบชอปปอเป็นพิเศษ ในกรณีของยุโรปและอังกฤษระบบนี้เริ่มใช้มาตั้งแต่สมัยศักดินา (Feudalism) สำหรับกรณีของสหรัฐอเมริกา ระบบนี้เริ่มใช้มาตั้งแต่สมัยยังเป็นอาณานิคมของอังกฤษและใช้เรื่อยมา ยุคที่มีการใช้ระบบนี้กันอย่างกว้างขวางมากที่สุดในกรณีของสหรัฐอเมริกา คือ ยุคของประธานาธิบดี แอนดรู แจ็กสัน อย่างไรก็ตามระบบนี้ในตอนหลังกลายเป็นรูปของการใช้ระบบนี้เพื่อประโยชน์ทางการเมือง (ประสิทธิ์ อินคำ, 2553 : 15-16)

สรุป ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หมายถึง การบรรจุหรือการแต่งตั้งบุคคล มีเหตุผลเพราะความเป็นญาติ ความชอปปอโดยทั่วไปหากมีการใช้เกินขอบเขตก็มีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพของงาน และความเสื่อมโทรมของราชการบริหารในส่วนรวมตลอดจนความระส่ำระสายของข้าราชการประจำได้โดยง่าย

ระบบคุณธรรม (Merit System) กล่าวว่า ระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบนี้มีกำเนิดมาช้านานตั้งแต่ยุคเจ้าขุนมูลนาย และมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ ดังปรากฏในกรณีของประเทศอังกฤษระบบนี้ได้ถูกนำมาใช้ภายหลังที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองจากระบบที่พระมหากษัตริย์มีอำนาจสูงสุดมาเป็นระบอบประชาธิปไตยที่พระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ จัดเป็นระบบการสรรหาบุคลากรที่ใช้หลักแห่งความดีโดยใช้หลักการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วย หลักการของระบบคุณธรรม 4 ประการ ดังนี้ (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

1. หลักความมั่นคงในการดำรงตำแหน่ง (Security of Tenure) หลักนี้หมายความว่า เมื่อบุคคลเข้าทำงานแล้วจะไม่ถูกออกจางานโดยง่ายตราบเท่าที่บุคคลเหล่านั้นยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติได้ดีและมีความประพฤติดีหลักนี้โดยทั่วไปช่วยทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจขณะเดียวกันเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

2. หลักความรู้ความสามารถ (Rule of Competence) หลักนี้ถือว่า การที่หน่วยงานหรือองค์การจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงาน โดยที่บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสก้าวหน้าจะต้องมีการสอบแข่งขัน แม้ในการสอบหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งควรจะใช้หลักนี้ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ จะได้คนดีมีความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกันก็เป็นการป้องกันมิให้การบรรจุ คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานอีกด้วย

3. หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equal of Opportunity) ตามหลักนี้หมายความว่า สิทธิในการสอบแข่งขันควรจะเป็นการทั่วไป คือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มิใช่คนสมมติและความรู้ตามที่กำหนดมีสิทธิสมัครสอบได้โดยไม่มีการเลื่อมล้ำคือมีการประกาศรับสมัครให้ทราบทั่วไป

ฯลฯ หรือในกรณีที่มีการเลื่อนตำแหน่งตามหลักนี้ข้าราชการที่มีอายุการทำงานเท่ากัน ระดับเท่ากัน ต้องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3.1 ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและ พื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน

3.2 เสมอภายในค่าตอบแทน โดยยึดหลักการที่ว่า งานเท่ากันเงินเท่ากันและมีสิทธิ ได้รับโอกาสต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานเปิดให้พนักงานทุกคน

3.3 ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน โดยใช้ระเบียบและ มาตรฐานเดียวกัน

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) แนวคิดที่จะให้ข้าราชการ เป็นกลางทางการเมืองตั้งอยู่บนข้อสมมุติฐานหลายประการ

4.1 ข้าราชการประจำ คือ เครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ฝ่าย การเมืองกำหนดไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงจะไปสู่ข้อสรุปที่ว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่มีส่วน ร่วมปฏิบัติทางการเมืองเกินไปกว่าขอบเขตที่หน่วยราชการจะพึงมี

4.2 ก็โดยหลักการที่ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการประจำจะต้องยึดถือหลักการ ให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ข้อนี้ภายใต้รัฐบาลระบอบ ประชาธิปไตยจึงมีความจำเป็นที่จะไม่ให้ข้าราชการมีส่วนพัวพันในการแข่งขันทางการเมือง เพราะ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าถ้าจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวข้าราชการประจำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง รัฐบาลด้วยแล้วจะก่อให้เกิดความยุ่งยากสับสน การปฏิบัติราชการจะขาดประสิทธิภาพจะมีการนำ ระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งจะไม่มีหลักประกันความมั่นคงต่อเนื่องกันในตำแหน่ง ของข้าราชการประจำ นอกจากนี้หากยอมให้ข้าราชการเป็นสมาชิกของนักการเมืองหรือพัวพัน การเลือกตั้งแล้ว ทำที่ต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้แสดงออกว่าตนเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในกลุ่มการเมือง จะทำให้ประชาชนเกิดความระแวงสงสัยว่าข้าราชการประจำได้ปฏิบัติตนไม่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

4.3 อันตรายที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนผู้รับบริการจากข้าราชการเองเพราะ ถ้าข้าราชการไม่มีความเป็นกลางทางการเมืองแล้วก็จะเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชน เฉพาะกลุ่มที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่ ประชาชนที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มหรือพรรคการเมืองเดียวกัน กับข้าราชการผู้นั้นก็จะไม่ได้รับบริการสาธารณะซึ่งควรจะเป็นสิทธิของตนเกี่ยวกับเรื่องนี้ ในประเทศสหรัฐอเมริกา และยุโรป จึงได้มีการกำหนดข้อห้ามไม่ให้ข้าราชการเข้าเกี่ยวข้องกับ ในขบวนการทางการเมือง

การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรเป็นนโยบายอย่างหนึ่งขององค์กรที่ต้องการ สร้างพลังทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งรวมทั้งการมีประสิทธิภาพในการทำงาน และทำงาน

เป็นระบบเดียวกันแบบเป็นทีมงานเพราะว่าบุคลากรที่สรรหาได้จากภายในองค์กรนั้นเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานคุ้นเคยกับระบบการทำงาน และมีความจงรักภักดีซื่อสัตย์ มีความตั้งใจทำงานให้องค์กรมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า โดยสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่

สรุประบบคุณธรรม (Merit System) หมายถึง เป็นระบบการสรรหาบุคลากรที่ใช้หลักแห่งความดีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคกันโดยใช้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน

สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ (ออนไลน์ : 2549) กล่าวว่า ผลดีและผลเสียจากการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร ดังนี้

1. เป็นการให้หลักประกันในการทำงาน โดยให้โอกาสแห่งความก้าวหน้าในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจทำงาน มีผลงานออกมาอยู่ในระดับดี มีอายุการทำงานพอสมควร จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ได้ดีขึ้น

2. เป็นการส่งเสริมบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

3. สามารถสรรหาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีข้อมูลประวัติการทำงานอยู่ที่ฝ่ายบุคคลอยู่แล้วสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสรรหาบุคลากรได้ดีกว่าการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

4. เป็นการจูงใจ ให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้และความสามารถได้ทราบข้อมูลว่าองค์กรให้การสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และมีความต้องการเข้ามาสมัครงานกับองค์กรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

5. ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการสรรหาบุคลากรนับตั้งแต่เวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดทำ การประกาศสรรหา การติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการดำเนินการสรรหาจนกระทั่งได้บุคลากรมาตามที่ต้องการ

6. องค์กรจะได้รับประโยชน์มากที่สุด จากการได้บุคลากรขององค์กรเองเพราะเป็นบุคลากรที่รู้จักคุ้นเคยกับนโยบายรูปแบบระบบการบริหารอุดมการณ์มีความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อองค์กรมีความสามารถเป็นผู้นำที่ดี และเป็นหลักในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างได้ผลดีมาก

สรุป ผลดีจากการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์ในแง่ที่ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

ผลเสียจากการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร กล่าวว่า ผลเสียจากการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ดังนี้ (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

1. ทำให้องค์กรไม่มีโอกาสได้รับบุคลากรจากภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ เป็นการปิดกั้นคนดี มีความรู้ ความสามารถหรือเป็นการจัดวางจำกัดคัดเลือกเอาแต่บุคลากรจากภายในองค์กรเท่านั้น อาจทำให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาการทำงานเริ่มตั้งแต่เจตคติ ระบบการทำงานการพัฒนาและการสร้างผลงานที่ดีเด่นให้แก่องค์กร

2. การหมุนเวียนการทำงาน หรือการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานสำหรับบุคลากรจากภายในองค์กรเมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นทำให้องค์กรจะต้องใช้เวลาจำนวนหนึ่งเพื่อแนะนำงาน หรือนิเทศให้แก่บุคลากรผู้มาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใหม่ ย่อมทำให้องค์กรต้องสูญเสียผลประโยชน์รายได้จากการดำเนินงานของบุคลากรใหม่จนกว่าจะเกิดประสพการณ์ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรถ้าไม่มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร เช่น คุณวุฒิการศึกษา ประสพการณ์การทำงาน ผลงาน ประวัติความประพฤติ อาจจะทำให้การสรรหาบุคลากรภายในองค์กรเป็นระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียหาย โดยเฉพาะในทางด้านประสิทธิภาพการทำงานและชื่อเสียงขององค์กร

4. การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นย่อมทำให้ขาดกำลังทรัพยากรที่มีวิสัยทัศน์ คุณภาพการทำงาน และการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับขององค์กรต่าง ๆ นโยบายการสรรหาและองค์ประกอบของนโยบายในการสรรหาบุคลากร

สรุป ผลเสียจากการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ย่อมมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ส่วนองค์กรที่ขาดมาตรฐานที่แน่นอนตลอดจนขาดเหตุผลในการสรรหา แทนที่จะเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจทำให้ผู้ที่ไม่ได้รับการสรรหาซึ่งถือว่าตนมีความสามารถก็จะวิพากษ์วิจารณ์องค์กรไปต่าง ๆ นานา ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อองค์กร

แหล่งกำลังคนภายนอกองค์กรการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร แม้จะมีข้อดีแต่ก็มีข้อเสียอยู่หลายประการเหมือนกัน เมื่อเป็นเช่นนี้กรณีที่องค์กรมีตำแหน่งว่างลงจึงอาจใช้วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ซึ่งมีการสรรหาอยู่หลายวิธีในที่นี้จะขออธิบายเฉพาะวิธีที่สำคัญ ๆ ดังนี้ (สมิต สัจฉกร. ออนไลน์ : 2555)

1. วิธีการติดต่อกับสำนักจัดหางาน ถือเป็นแหล่งของการสรรหาภายนอกที่สำคัญแหล่งหนึ่งเพราะบรรดาผู้สมัครหรือผู้ที่ต้องการจะหางานทำส่วนใหญ่มาใช้บริการที่นี้โดยทั่วไปแล้วสำนักจัดหางานจะต้องรู้ความต้องการของผู้ว่าจ้างว่าต้องการลูกจ้างประเภทใด เช่น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสพการณ์ผ่านการฝึกอบรม และต้องพยายามให้ผู้ว่าจ้างทั้งหลายยอมรับว่าสำนักงานของตนเป็นแหล่งการสรรหาที่ได้รับการพัฒนามาอย่างดีเชื่อถือได้ นอกจากนี้สำนักจัดหางาน โดยเฉพาะรัฐบาลมักจะพยายามให้บริการกับผู้ที่สนใจจะมาสมัครงานในเรื่องต่าง ๆ

ดังนี้ เช่น การให้บริการปรึกษาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานและให้บริการกับกลุ่มบุคคลต่อไปนี้เป็นพิเศษ เช่น ทหารผ่านศึก คนพิการ เป็นต้น การติดต่อกับสำนักจัดหางานมีข้อสังเกต ดังนี้

1.1 กรณีการมาใช้บริการสำนักจัดหางาน โดยเฉพาะกรณีขององค์การภาคเอกชน องค์การที่ขนาดเล็กจะมีความต้องการบริการจากสำนักจัดหางานมากกว่าองค์การที่มีขนาดใหญ่กว่าที่มีทางเลือกในการสรรหาด้วยวิธีการอื่น ๆ ได้อีก

1.2 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้ที่ทำหน้าที่สรรหาผู้ที่มีความมั่นคงความปลอดภัย ถ้าใช้บริการของสำนักจัดหางาน โดยเฉพาะของรัฐบาล และกรณีที่ต้องการว่าจ้างคนเป็นจำนวนมาก หรือในกรณีที่ต้องการคนงานประเภทไม่ใช่ฝีมือ

2. วิธีการรับสมัคร โดยทั่วไปการประกาศรับสมัครงานโดยทั่วไปอาจจะกระทำผ่านวารสารต่าง ๆ หนังสือพิมพ์หรือประกาศทางวิทยุ และโทรทัศน์ โดยวิธีการดังกล่าวเจ้าหน้าที่สรรหาให้ข้อมูลในการประกาศว่ามีตำแหน่งว่างพร้อมกันให้รายละเอียดต่าง ๆ เช่นเกี่ยวกับลักษณะเงื่อนไขของงานตำแหน่งที่ว่างนั้น ๆ บางประกาศเจ้าหน้าที่ขององค์การที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ไม่ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของตำแหน่งที่ว่างเลย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความล่าช้าโดยเจ้าหน้าที่สรรหา จะต้องเสียเวลาอธิบายหลังเมื่อมีผู้สนใจมาสอบถาม แต่ถ้าภายในประกาศได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวแล้วเท่ากับเป็นการช่วยกลั่นกรองคนได้ชั้นหนึ่งแล้วเพราะคนที่อ่านหรือได้ฟังประกาศจะได้รู้ว่าตนมีสิทธิจะสมัครหรือไม่ (จินดาทัศนีย์ วัฒนสินธุ์. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

โดยทั่วไปการประกาศรับสมัครมักจะลงพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มากกว่าวารสารทางวิชาชีพหรือเอกสารวิชาการทางด้านเทคนิคต่าง ๆ เพราะการประกาศในหนังสือประเภทดังกล่าวจะต้องเสียเงินค่าประกาศมากแต่ถ้าจะให้คุ้มค่าก็จะต้องเป็นการประกาศสำหรับตำแหน่งที่มีรายได้มาก การประกาศทางวิทยุและโทรทัศน์ก็มีทำบ้างเหมือนกันแต่โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายจะสูงกว่าการประกาศทางหนังสือพิมพ์และวารสาร อย่างไรก็ตามมีข้อควรตระหนักก็คือการประกาศรับสมัครไม่ว่าจะด้านสื่อมวลชนประเภทใดก็ตาม หมายถึง ความพยายามที่จะประกาศให้บุคคลทั่วไปได้ทราบว่าตำแหน่งว่าง เมื่อเป็นเช่นนี้ข้อความที่ประกาศมีความบกพร่องมาก ผู้ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ผู้สมัครจะพบว่าตัวเองจะต้องเสียเวลาโดยไม่จำเป็นในการที่จะอธิบายให้ผู้สมัครจำนวนมากว่าคุณสมบัติของเขาไม่เพียงพอที่ได้ดังกล่าวแล้วข้างต้น

3. วิธีการติดต่อกับสถาบันการศึกษา เมื่อพูดถึงสถาบันการศึกษาในที่นี้ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปแล้วอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจะเป็นแหล่งของบุคลากรที่อุดมสมบูรณ์มากกว่าแหล่งอื่น ๆ และ

การคัดเลือกผู้สมัครก็ดูจะทำ ๆ ได้โดยไม่มีข้อยุ่งยากนัก เพราะทางเจ้าหน้าที่ผู้สรรหาสามารถพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเหล่านี้จากทะเบียนของโรงเรียน สำหรับกรณีของมหาวิทยาลัยก็เป็นอีกแหล่งหนึ่งของการสรรหาบุคลากรที่ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกานิยมวิธีการส่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ไปพบกับนักศึกษาที่กำลังจะจบปริญญาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แล้วคัดเลือกนักศึกษาที่ได้คะแนนดี มีความรู้ ความสามารถมาคัดเลือกทดสอบและสัมภาษณ์ต่อไป

4. วิธีการติดต่อกับสหภาพแรงงาน ในหลายองค์การมีความเห็นว่า สหภาพแรงงานเป็นอีกแห่งหนึ่งที่จะสรรหาผู้ที่มีความสามารถเชิงบริหารมาทำงานในองค์การของตนได้ เพราะในแง่ของทฤษฎีเจ้าหน้าที่หรือสมาชิกที่ก้าวหน้าในสหภาพใดสหภาพหนึ่งก็คือ บุคคลที่ได้เรียนรู้ฝึกภาวะความเป็นผู้นำ และการติดต่อสื่อสารตลอดจนเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์มาเป็นอย่างดีแล้ว และมีสหภาพหลายสหภาพ มีบันไดที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกได้ไต่เต้าเพื่อเป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ สมาชิกที่มีคุณสมบัติดังกล่าวก็มีสิทธิที่จะได้รับการสรรหาให้เข้าไปทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวกับการบริหารขององค์การที่ต้องการตัวเขาได้ ในกรณีที่ต้องการติดต่อกับสหภาพแรงงาน เพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถของสหภาพไปทำงานด้วย แต่หากมองในอีกแง่มุมหนึ่งการติดต่อกับสหภาพแรงงานก็เพื่อให้สหภาพช่วยสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการซึ่งโดยทั่วไปแล้วคนที่ได้จากสหภาพแรงงานพอจะเชื่อถือได้เพราะสหภาพมักจะมีข้อมูลทะเบียนประวัติของแรงงานที่ดีพอสมควร

5. วิธีการใช้บริษัทจ้างปรึกษาทางบริหาร ในกรณีที่ต้องการบุคลากรโดยเฉพาะระดับบริหารวิธีการประกาศรับสมัครแบบคนงานทั่วไปเป็นที่ตระหนักในกลุ่มผู้บริหารว่าบางครั้งไม่ค่อยเอื้ออำนวยประโยชน์เท่าใดนักในการสรรหาบุคคล องค์การอาจจะต้องเสียเวลาไปเปล่า ๆ ในขณะที่เดียวกัน อาจได้รับผลกระทบกระเทือนในแง่ชื่อเสียงขององค์การ เมื่อเป็นเช่นนี้กรณีของประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา องค์การต่าง ๆ จึงนิยมใช้บริษัทรับจ้างปรึกษาทางบริหารดำเนินการสรรหาเพราะบริษัทเหล่านี้มีความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนี้ นอกจากนี้การใช้บริการของบริษัทดังกล่าวช่วยให้องค์การไม่ต้องเสียเวลาในการติดต่อ และไม่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องในระหว่างดำเนินการสรรหา

6. วิธีการติดต่อเป็นการส่วนตัว วิธีการนี้เป็นวิธีการติดต่อระหว่างผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งมีประโยชน์อย่างยิ่ง โดยเฉพาะกรณีขององค์การต้องการนักวิชาการในแขนงต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์หรือวิศวกรรม เป็นต้น ที่ว่ามีประโยชน์ก็เพราะวิธีการติดต่อระหว่างบุคคลนี้จะช่วยให้สามารถเข้าถึงบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์การได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ

แม้ว่าวิธีการนี้จะมีปัญหาในแง่ที่ว่าผู้บริหารขององค์กรจะเป็นผู้กว้างขวางและเป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยเป็นที่รู้จักกันดี (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

7. วิธีการส่งเจ้าหน้าที่องค์กรออกแสวงหาตามแหล่งต่าง ๆ วิธีการนี้เท่าที่ปรากฏมักจะดำเนินการกันในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยการส่งเจ้าหน้าที่ขององค์กรออกแสวงหาแม้จะมีผลดีในแง่ที่ทำให้คนมีความสามารถแต่ผลเสียก็คือสิ้นเปลืองเพราะจะต้องจ่าย ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าใช้สอย สำหรับเจ้าหน้าที่ส่งออกไป

8. วิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง (Walk in) วิธีการนี้เป็นที่นิยมปฏิบัติกันและมักจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงดี ในการดำเนินการตามวิธีนี้ทางฝ่ายเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบจะจัดแบบฟอร์มใบสมัครไว้ให้พร้อม เมื่อมีผู้สมัครเข้ามาสมัครงานและกรอกประวัติลงในใบสมัคร เจ้าหน้าที่ก็จะรวบรวมไว้เมื่อองค์กรต้องการบรรจุคนลงในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยรีบด่วนก็จะพิจารณาประวัติย่อที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบได้รวบรวมไว้ ถ้าสนใจรายใดก็ติดต่อสัมภาษณ์ได้ทันที

9. ผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัครเอง วิธีนี้คล้าย ๆ กับวิธีการที่ผู้สมัครมาสมัครด้วยตนเองต่างกันตรงที่ว่าวิธีนี้ผู้สมัครใช้วิธีการเขียนจดหมายมาสมัครตามที่องค์กรประกาศแจ้งความจำนงหรือจากแหล่งอื่นที่รู้มาการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรนอกจากที่กล่าวข้างต้นยังมีวิธีอื่นอาทิ การสรรหาโดยการประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชน ทางอินเทอร์เน็ต และทางสมาคมวิชาชีพ

สรุป แหล่งกำลังคนภายนอกองค์กร วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรซึ่งมีการสรรหาอยู่หลายวิธีในที่นี้จะขออธิบายเฉพาะวิธีที่สำคัญ ๆ วิธีการติดต่อกับสำนักจัดหางาน โดยเฉพาะกรณีขององค์กรภาคเอกชน วิธีการใช้บริษัทจ้างปรึกษาทางบริหาร ในกรณีที่ต้องการบุคลากรโดยเฉพาะระดับบริหาร วิธีการติดต่อเป็นการส่วนตัว โดยเฉพาะกรณีขององค์กรต้องการนักวิชาการในแขนงต่าง ๆ วิธีการส่งเจ้าหน้าที่องค์กรออกแสวงหาตามแหล่งต่าง ๆ วิธีการเท่าที่ปรากฏมักจะดำเนินการกันในประเทศที่พัฒนาแล้ว วิธีการ (Walk in) มักจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงดี

วิธีการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กรดังกล่าวข้างต้นมีทั้งข้อดี และข้อเสีย ดังนี้ (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. ออนไลน์ : 2549)

ข้อดี

1. ช่วยทำให้มีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมจากหลายแหล่ง
2. ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์กรซึ่งอาจขาดแคลนทั้งในด้านจำนวนและคุณสมบัติ

3. ช่วยเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรให้เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป

ข้อเสีย

1. ทำให้สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย เพราะการสรรหาแต่ละครั้งก็ต้องมีค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

2. ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรภายในต้องเสียไป ถ้ามีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร เพราะจะทำให้บุคลากรภายในหมดโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจุบันวิธีการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กรมักจะใช้วิธีการผสมผสาน กล่าวคือไม่ได้ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งแต่ใช้หลายวิธีการผสมผสานกันไป ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร (ประภากร ศรีทัน. 2550 : 12)

หากพิจารณาในแง่ของนโยบาย การสรรหาขององค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายเรื่องนี้ออกมาให้ชัดว่ากรณีที่มีแนวโน้มว่าจะขาดแคลนผู้บริหาร โดยเฉพาะ 2 ระดับ คือ ระดับสูงและระดับกลาง องค์กรจะมีองค์กรจะมีนโยบายในเรื่องนี้อย่างไร จำต้องทำการสรรหาบุคลากรดังกล่าวจากภายในองค์กรโดยวิธีพัฒนาบุคลากรขึ้นมาหรือจะสรรหาบุคลากรดังกล่าวจากภายนอกถ้าองค์กรเห็นว่าบุคคลระดับนี้ภายในองค์กรขาดแคลน และที่มีอยู่ต้องใช้เวลาพอสมควรในการที่จะพัฒนาขึ้นมาได้ตรงนี้ ถ้าได้มีการกำหนดนโยบายสรรหาออกมาให้ชัดเจนก็จะเป็นการสะดวกสำหรับผู้ที่มีหน้าที่ในการสรรหาที่จะดำเนินการในเรื่องนี้เพราะโดยปกติเมื่อผู้ที่ทำหน้าที่สรรหาจะต้องดำเนินการ ดังนี้ (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

1. จัดให้มีตัวแทน
2. วิเคราะห์แหล่งแรงงาน
3. เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายจัดการที่ต้องการกำลังคนและแหล่งจัดหา
4. ทำการกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้นในช่วงของกระบวนการสรรหา
5. ประเมินแหล่งจัดหาและประเมินประสิทธิผลของการสรรหา
6. ร่วมกับผู้จัดการการว่าจ้างและเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ขององค์กรในการวางแผน

ทางด้านกำลังคนทั้งหมดขององค์กรขององค์กรอยู่ในตลาดแรงงานต่าง ๆ

สรุป แหล่งกำลังคนภายนอกองค์กร มีข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผู้สรรหาที่อยากจะบอกกล่าวถึงก็คือ บางครั้งผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถถูกผู้สรรหามองข้ามไปเมื่อเป็นเช่นนั้นองค์กรบางองค์กรจึงพยายามให้มีคณะสรรหาประกอบด้วย ผู้ที่หน้าที่สรรหา

และตัวแทนของฝ่ายที่ขาดบุคลากรหรือฝ่ายที่มีตำแหน่งว่างอยู่เพื่อช่วยในการสรรหาอย่างไรก็ตาม ในการกำหนดนโยบายการสรรหาดังกล่าวข้างต้น

นโยบาย หมายถึง ข้อความหรือเจตนารมณ์ ที่ผู้บริหารหน่วยงานประกาศว่าจะทำอะไรบ้าง ความหมายของนโยบายสั้น ๆ ก็คือ แนวทางในการปฏิบัติงาน (Course of Action) แผนในการปฏิบัติงาน (Plan of Action) คำแนะนำในการปฏิบัติงาน (Guide of Action) ทั้ง 3 ความหมายมีคำร่วมกันอยู่คำหนึ่งก็คือ Action ซึ่งก็คือการปฏิบัตินั่นเอง (นรา หัตถสิน. 2543 : 43)

1. นโยบายการสรรหาแบบเปิด (Open Policy) คือ นโยบายที่องค์กรหรือหน่วยงาน เปิดโอกาสอย่างเต็มที่แก่บุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลายที่มีความสนใจและมีความต้องการทำงาน กับองค์กรสามารถสมัครเข้ามาทำงาน ได้ตลอดเวลาที่เป็นเวลาปฏิบัติงาน โดยทั่วไปนโยบาย การสรรหาแบบเปิดมีลักษณะ ดังนี้

2. นโยบายการสรรหาแบบปิด (Closed Policy) คือ นโยบายที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับ นโยบายแบบเปิด โดยทั่วไปนโยบายการสรรหาแบบปิดมีลักษณะ ดังนี้

2.1 การสรรหาบุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามที่กำหนดไว้ เข้าสมัคร

2.2 การสมัครเข้าทำงานโดยมีการกำหนดวุฒิที่แน่นอนไว้ ไม่มีการพิจารณา ถึงประสบการณ์ และความชำนาญ เหตุที่กำหนดไว้เช่นนั้นก็เพราะต้องการผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ๆ

สรุป นโยบายการสรรหา หมายถึง ข้อความหรือเจตนารมณ์ ที่ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศว่าจะทำอะไรบ้าง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท นโยบายการสรรหาแบบเปิด (Open Policy) และ นโยบายการสรรหาแบบปิด (Closed Policy)

นโยบายเป็นเครื่องมือที่ช่วยใช้กำกับการบริหารงาน การบริหารทุกระดับควรมีนโยบาย กำหนดตั้งแต่ต้นนโยบายระดับชาติระดับนานาชาติ สาเหตุที่ต้องมีนโยบาย (เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550 : 95)

1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือใครก็ตาม ทราบความต้องการของหน่วยงานว่าหน่วยงาน มีนโยบายอย่างไร เช่น นโยบายที่ให้พนักงานมาทำงานแต่เช้า ๆ ปฏิบัติงานจะได้ปฏิบัติตามได้ถูกต้อง (จิตวิทยาอุตสาหกรรม. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

2. เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่คงเส้นคงวา คือ ให้ปฏิบัติเหมือนกัน ปฏิบัติเรื่องเดียวกัน

3. เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหาร ไม่ว่าผู้บริหารจะเปลี่ยนอย่างไร ด้านนโยบาย ยังไม่เปลี่ยนก็ดำเนินการต่อเนื่องได้ เป็นเครื่องมือทางการบริหารเพื่อการดำเนินงานต่อเนื่อง

4. เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการทำงานเดียวกันเรื่องที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงต้องมีวิธี ปฏิบัติเดียวกันโดยมีนโยบายคุม

5. เพื่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กร เป็นสาเหตุทางอ้อมช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทำให้มีความผูกพันที่ดีต่อหน่วยงาน

สรุป สาเหตุที่ต้องมีนโยบาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือใครก็ตามทราบความต้องการของหน่วยงานว่าหน่วยงานมีนโยบายอย่างไร เป็นสาเหตุทางอ้อมช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทำให้มีความผูกพันที่ดีต่อหน่วยงาน

ที่มาของนโยบาย

1. การปฏิบัติงานที่ผ่านมาในอดีต (จอห์นสัน. 2537 : 55)
2. การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นในกรณี que เห็นว่านโยบายของหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ดี ก็สามารถนำมากำหนดเป็นนโยบายของเราเองได้
3. ทักษะคิด แนวคิด และปรัชญาในการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ
4. ความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หากจะว่ากันตามจริงแล้วนโยบายจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นอันมาก กล่าวคือ นโยบายต่าง ๆ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ไม่มีนโยบายใดที่เป็นอมตะ

สรุป ที่มาของนโยบาย การปฏิบัติงานที่ผ่านมาในอดีต ทักษะคิด แนวคิด และปรัชญาในการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ

วัชร อักษร และคณะวิทยาการจัดการ (ม.ป.ป. : 21) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสรรหา ดังนี้ (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. ออนไลน์ : 2549)

1. ปัจจัยด้านหน่วยงาน
 - 1.1 เงื่อนไขในการสรรหาของหน่วยงาน
 - 1.2 นโยบายและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน
 - 1.3 ภาพพจน์ของหน่วยงานที่ปรากฏต่อสาธารณะ
2. ปัจจัยทางด้านผู้สมัคร ทางด้านผู้สมัครนั้นอาจจะกำหนดเกณฑ์ของตนขึ้นไว้เกี่ยวกับการสมัครงาน เช่น
 - 2.1 วิธีการสมัคร
 - 2.2 ผลประโยชน์ตอบแทน เงินเดือน และอื่น ๆ
 - 2.3 ที่ตั้งของหน่วยงาน เช่น ในเมือง นอกเมือง และต่างจังหวัด เป็นต้น

สรุป ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสรรหา โดยหลักการแล้วองค์กรต้องการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดมาปฏิบัติงาน แต่ในทางปฏิบัติการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมที่สุดนี้เป็นเรื่องที่ทำไ้ยาก เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายผู้สมัคร ทั้งนี้เพราะฝ่ายนายจ้างต้องการที่จะไ้คนดีที่สุด

มาปฏิบัติงานโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดแต่ทางฝ่ายผู้สมัครก็ต้องการได้งานสบาย ๆ ที่มีรายได้มาก ๆ แนวคิดที่สวนทางกันประกอบกับสภาพแวดล้อมตามข้อเท็จจริงที่ต่างกัน จึงนำปัญหามาสู่ระบบการสรรหาบุคลากร

นโยบายขององค์กรในบางครั้งวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่สอดคล้องกับระบบการสรรหา และกลายเป็นข้อจำกัดในระบบสรรหาไปซึ่งนโยบายเหล่านี้ ดังนี้ (จุมพล หนิมพาน. 2547 : 38-40)

1. นโยบายการเลื่อนตำแหน่งพนักงานภายในองค์กร (Promotion From Within Policy) นโยบายนี้เปิดโอกาสให้พนักงานปัจจุบันได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่ว่างก่อนที่จะจ้างบุคลากรจากภายนอก ข้อดีของนโยบายนี้ คือ ช่วยในด้านขวัญและกำลังใจของพนักงาน จูงใจผู้สมัครในอนาคตมุ่งหวังความก้าวหน้าในอาชีพให้เข้ามาสมัครงานและรักษาพนักงานปัจจุบันไว้ และถ้าหากการเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรมอาจทำให้เกิดความระส่ำระสายจนพนักงานลาออก

2. นโยบายการให้ผลตอบแทน (Compensation) ข้อจำกัดที่ผู้สรรหาเผชิญอยู่เป็นประจำ นโยบายเงินเดือนระดับเงินเดือนจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้สมัครและผู้สรรหาไม่ค่อยมีอำนาจในการเพิ่มระดับเงินเดือนที่กำหนดไว้

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (ม.ป.ป. : ออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดอัตราค่าจ้าง จะต้องนำไปจ่ายต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างนำมาประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมนายจ้างก็มีความสามารถจ่ายค่าจ้างได้ และลูกจ้างก็มีความพอใจที่จะรับค่าจ้างปัจจัยดังกล่าว ดังนี้

1. เกณฑ์อัตราค่าจ้าง (Wage Criteria) เป็นอัตราค่าจ้างที่องค์กรหรือบริษัททั่วไปกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน อาชีพเดียวกันโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเกณฑ์อัตราค่าจ้างจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของตลาดแรงงาน ถ้าแรงงานประเภทใดขาดแคลนและหายาก นายจ้างก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างสูงขึ้น เช่น วิศวกร ในทางตรงกันข้ามถ้าแรงงานประเภทใดมีจำนวนมากและหาง่ายนายจ้างก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำ เช่น ค่าแรงงานกรรมกร

2. จิตความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างย่อมมีผลต่อการจ่ายค่าจ้างทั่ว ๆ ไปภายในองค์กรและมีส่วนสัมพันธ์เชื่อมโยงไปถึงระดับราคาค่าจ้างในตลาดแรงงาน หรืออุตสาหกรรมที่กำหนดอัตราค่าจ้างจึงไม่ได้กำหนดเฉพาะแต่ละอาชีพ หรือบุคคล ตัวอย่างเช่น ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันบริษัทต่าง ๆ ที่มียอดขายสินค้าสูง มีผลกำไรมากในระยะยาวจะจ่ายค่าจ้างได้สูงมากกว่าบริษัทที่มียอดขายสินค้าต่ำ มีผลกำไรน้อย

3. ค่าครองชีพ (Cost of Living) หมายถึง ค่าจ้างที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเท่าใดจึงจะพอเพียงที่ทำให้ลูกจ้างมีชีวิตอยู่ได้แต่ละปี

ดังนั้นค่าครองชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดค่าจ้างของทุกองค์การ เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างพอเพียงกับค่าครองชีพก็ทำให้ลูกจ้างมีอำนาจในการใช้จ่ายซื้อสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันได้อย่างพอเพียงก็ทำให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข และมีมาตรฐานการครองชีพอยู่ได้ในทางตรงกันข้ามเมื่อได้รับค่าจ้างต่ำก็จะทำให้มาตรฐานการครองชีพต่ำ ซึ่งอาจเพียงพอสำหรับในเมืองเล็ก ๆ หรือชนบท มีผลทำให้ราคาค่าจ้างในอาชีพประเภทเดียวกัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเมืองใหญ่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเมืองเล็ก นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าครองชีพหรืออัตราค่าจ้างย่อมแปรตามค่าครองชีพ แต่ในทางปฏิบัติการเพิ่มเงินค่าจ้าง นายจ้างเป็นฝ่ายที่จะต้องรับภาระเพิ่มขึ้นมาในเรื่องราคาต้นทุนการผลิตสินค้าสูงขึ้นการแข่งขันในการขายสินค้าทำให้โอกาสขายสินค้าได้น้อย เนื่องจากราคาแพงและมีคู่แข่งในการขายสินค้าเป็นจำนวนมากอยู่แล้วนายจ้างจึงต้องหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากลูกจ้างและประหยัดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้เพื่อทำให้ธุรกิจยังคงมีกำไร และดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมีความมั่นคง

4. ผลผลิต (Productivity) สามารถวัดได้จากจำนวนสินค้าที่ผลิตได้ และบริการที่สามารถทำได้โดยคิดจากผลผลิตของลูกจ้างต่อคนต่อชั่วโมง ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมาจากปัจจัยที่ผสมผสานกัน ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีที่พัฒนาแล้ว มีการลงทุนเพิ่มมากขึ้น ใช้วิธีการผลิตที่ดีว่ามีการให้การศึกษา และการฝึกอบรมลูกจ้างได้ดีกว่า มีการพัฒนาทักษะลูกจ้าง และมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อองค์การโดยส่วนรวมมีผลผลิตมากขึ้น ย่อมทำให้การดำเนินธุรกิจได้รับผลกำไรมากขึ้นผู้บริโภคหรือลูกค้าก็ซื้อสินค้าได้ในราคาที่ถูกร่วมด้วยคุณภาพ

5. อำนาจการต่อรอง (Bargaining Power) ลูกจ้างจะมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างมากขึ้นเมื่อลูกจ้างรู้จักการรวมตัวกันเข้าเป็นสมาชิกรัฐสภาแรงงานหรือสมาคมทำให้เกิดพลังอำนาจการต่อรองในการกำหนดอัตราค่าจ้าง เงื่อนไขการทำงาน การจัดสวัสดิการ และการจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างได้สูงมากกว่าที่ลูกจ้างอยู่กันตามลำพัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างของสหภาพแรงงานจะมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้มากขึ้นกว่าการที่ลูกจ้างต่างคนต่างเรียกร้อง ทำให้ค่าจ้างมีแนวโน้มสูงมากขึ้นมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสินค้าและการส่งเสริมการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมจากต่างประเทศซึ่งชอบไปลงทุนในประเทศที่ลูกจ้างมีอัตราค่าจ้างต่ำมาก

6. ความต้องการของอาชีพ (Job Requirement) กฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมล้วนแต่มีบทบาท เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้าง เมื่อรัฐบาลได้มีการประกาศปรับค่าแรงงานขึ้นต่ำทุกครั้งจะมีผลทำให้ทุกองค์การหรือบริษัทต้องทำการปรับอัตราค่าจ้างและโครงสร้างเงินเดือนให้สูงขึ้นแต่สำหรับองค์การหรือบริษัทที่ต้องการจ้างลูกจ้างใหม่ จะต้องจ้างในอัตราค่าจ้างใหม่ที่ได้มีการปรับค่าจ้างใหม่แล้ว

นอกจากนั้นกฎหมายประกันสังคมยังบังคับให้กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ต้องไปขึ้นทะเบียนประกันสังคม มีผลให้รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติ

นโยบายเกี่ยวกับสถานภาพการจ้างคน ในบางองค์การมีนโยบายที่จะจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา และเป็นการชั่วคราวนโยบายนี้ทำให้ผู้สรรหาต้องปฏิเสธผู้สมัครงานแบบเต็มเวลาทั้งหมด

7. แผนอัตราค่าจ้าง เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้สรรหาควรคำนึงด้วย แผนอัตราค่าจ้างจะกำหนดไว้คร่าว ๆ ว่า ตำแหน่งใดสรรหาจากภายนอกและตำแหน่งใดสรรหาจากภายใน ผู้สรรหาอาจประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาให้กับกิจการได้อย่างมาก เช่น ค่าเดินทาง ค่าโฆษณา และเวลาที่ใกล้เข้าไว้ด้วยกัน ตำแหน่งบางตำแหน่งในระดับล่างสุดในองค์การอาจไม่มีระบุไว้ในแผนอัตราค่าจ้างว่าจะสรรหาอย่างไร แต่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นหรือตำแหน่งที่ต้องการประสบการณ์ ความชำนาญมากขึ้น แผนอัตราค่าจ้างจะระบุบุคลากรที่มีศักยภาพในองค์การนั้นไว้

8. ความสำเร็จของระบบการสรรหาในอดีตของผู้สรรหา จะนำไปสู่พฤติกรรมอันเป็นนิสัยหรือความเคยชิน เป็นที่ยอมรับกันว่าความเคยชินนั้นสามารถย่นเวลาการตัดสินใจให้ได้ผลได้แต่ก็อาจนำไปสู่ความผิดพลาดเช่นเดียวกันกับในอดีต และมองข้ามทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

9. ค่าใช้จ่าย ในปัจจุบันระบบการสรรหาบุคคลขององค์การเอกชนมีความสิ้นเปลืองสูงมาก เนื่องจากจำนวนผู้สมัครแต่ละตำแหน่งมีจำนวนมากและผู้สมัครแต่ละคนมักจะสมัครไว้หลายแห่งสภาพเช่นนี้ เป็นปัญหาที่ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายผู้สมัครเอง ถึงแม้ว่าจะทราบถึงปัญหานี้แต่ก็ยังไม่อาจทำการแก้ไขได้เนื่องจากประเทศไทยยังขาดสถานที่ที่จะเป็นแหล่งข้อมูลกลางด้านความต้องการกำลังหน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาโครงการเปิดรับสมัครเอง

10. องค์การบางแห่งมักมีอคติต่อคุณสมบัติของผู้สมัครบางคนหรือบางกลุ่ม ทำให้มีการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งสูงกว่าความเป็นจริงหรือมีการกำหนดคุณสมบัติเกินความจำเป็น เช่น จำกัดเรื่องเพศ อายุ วุฒิ และสถานศึกษา ฯลฯ การมีอคติเช่นนี้ทำให้องค์การนั้น ๆ พลาดโอกาสที่จะได้คนดีมาปฏิบัติงานทั้ง ๆ ที่บุคคลนั้นมีความเหมาะสม และบางคนมีความพร้อมที่จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ดีกว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติที่กำหนด

สรุป ปัจจัยภายในองค์การ นโยบายขององค์การในบางครั้งวัตถุประสงค์ขององค์การไม่สอดคล้องกับระบบการสรรหา และกลายเป็นข้อจำกัดในระสรรหา

ปัจจัยภายนอกองค์กร มีอิทธิพลอย่างมากต่อระบบสรรหา เช่น การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ประชากร วัฒนธรรม และรัฐบาล จะมีผลกระทบต่ออัตราการว่างงาน การขาดแคลนแรงงานบางประเภท กฎหมายแรงงานและการสรรหาขององค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่นนั้น ๆ ถึงแม้ว่าในการวางแผนอัตรากำลังได้พิจารณาปัจจัยเหล่านี้ไว้แล้วแต่สภาพเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังได้กล่าวแล้วอาจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหลังจากที่การวางแผนอัตรากำลังได้เสร็จสิ้นลง (ชารัง คงคาสวัสดิ์. 2550 : 11)

สรุป ปัจจัยภายนอกองค์กร มีอิทธิพลอย่างมากต่อระบบสรรหา เช่น การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ประชากร วัฒนธรรม และรัฐบาล จะมีผลกระทบต่ออัตราการว่างงาน การขาดแคลนแรงงานบางประเภท เป็นสิ่งที่องค์กรควบคุมไม่ได้

วัตถุประสงค์ของการสรรหามูลค่า

สมิต สัจฉกร (ออนไลน์ : 2555) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์ในการสรรหามูลค่า ดังนี้

1. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะเชื่อว่าเป็นประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกที่ดีก่อนรับเข้ามาทำงานแล้วปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้น หรืออาจเกิดได้น้อยที่สุด
3. เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้าง หรือองค์กรในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

สรุป วัตถุประสงค์ของการสรรหามูลค่า เป็นวิธีที่ช่วยลดปัญหาเรื่องคนให้มากที่สุด และเป็นการช่วยให้ขั้นตอนของการสรรหามูลค่า ให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

กระบวนการสรรหามูลค่า

ไพโรจน์ อุลิต (ออนไลน์ : 2548) กล่าวว่า การพิจารณารายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา คือ กลไกที่สำคัญที่สุดของการสรรหาที่มีประสิทธิภาพนั้นประเด็นสำคัญจะอยู่ที่การพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาหรือนั่นก็คือ มุ่งพยายามที่จะกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานให้เห็นชัดแจ้งทั้งในแง่ของรางวัลผลตอบแทน และคุณลักษณะของพนักงานที่ดีที่อยากได้ควบคู่กับการพิจารณาความคาดหมายที่เป็นความประสงค์ที่อยู่ในใจของผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามต้องการดังกล่าวเพื่อจะให้มีหนทางสามารถเสนอข้อเสนอเกี่ยวกับเงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ ตลอดจนตำแหน่งงานให้อยู่ในระดับสูงพอ และ

มีความเหมาะสมที่จะดึงดูดให้ผู้สมัครมาติดต่อสมัครงานการพิจารณาในแง่นี้ก็ คือ กลไกของการสรรหาที่สามารถดึงดูดผู้สมัครซึ่งเป็นการพิจารณาที่มีการคำนึงความคาดหมายของทั้งสองฝ่ายเพื่อที่จะกำหนดให้เข้ากันได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ปัญญา เอี่ยมสะอาด (2548 : 24) กล่าวว่า หลักการทั่ว ๆ ไปแล้วการสรรหาบุคคลจะมีประสิทธิภาพได้นั้นผู้บริหารงานบุคคลควรทราบถึงรายละเอียดของงานในตำแหน่งที่จะสรรหาเสียก่อน โดยทำการวิเคราะห์ อันเป็นกระบวนการพื้นฐานที่ทำให้ทราบข้อมูลในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของบุคคล เพื่อการทำงานผลจากการวิเคราะห์งาน นำมาจัดทำคำพรรณนาลักษณะงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานหน้าที่ในงานและการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงานแล้ว จึงค่อยดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณลักษณะตรงตามเป้าหมายหรือความต้องการขององค์กรนั้น ๆ

สมิต สัชฌุกร (ออนไลน์ : 2555) กล่าวว่า การดำเนินการสรรหา คือ เมื่อได้กำหนดนโยบาย และตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการพิจารณารายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ที่จะใช้เป็นข้อเสนอ และข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จากนั้นก็เป็นการดำเนินการสรรหาตามนโยบาย และวิธีการที่กำหนดไว้

1. วางแผนความต้องการด้านกำลังคน (Manpower Planning) การดำเนินงานทางธุรกิจไม่เพียงแต่หวังผลสำเร็จในระยะสั้นเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของธุรกิจในอนาคต การใช้ทรัพยากรด้านคนซึ่งเป็นหัวใจของการดำเนินงานจึงต้องมีการกำหนดสำหรับอนาคตด้วยการวางแผนระยะยาวสำหรับความต้องการทางด้านกำลังคนของแต่ละองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเพื่อเป็นการส่งเสริมด้านการสรรหาคนให้ทัน และพอแก่ความต้องการจะได้ไม่เกิดการขาดแคลนขึ้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง เช่น พนักงานลาป่วย ลาออก เกษียณอายุ หรือเสียชีวิต แต่อย่างไรก็ตามองค์กรก็จำเป็นต้องมีแผนกำลังคนที่ไม่เฉพาะเพียงแต่ในด้านที่เพิ่มเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงในด้านลดด้วยสำหรับการกำหนดกำลังคนทดแทนนั้นปกติมักจะคำนวณเป็นร้อยละของกำลังคนทั้งหมดขององค์กรในแต่ละปีดังนั้นกำลังคนทดแทน และที่เพิ่มขึ้นจะเป็นเท่าใดจึงขึ้นอยู่กับความแปรเปลี่ยนมากหรือน้อยของปัจจัยต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

2. การคาดคะเนถึงจำนวนคนที่ต้องการ (Estimating Quantity and Type of Employees Needed) การคาดคะเนถึงจำนวน และประเภทของคนที่องค์กรต้องการเป็นความจำเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ที่ควรกระทำก่อนการสรรหาบุคคลเพื่อให้ทราบแน่ชัดว่าแผนกใดในองค์กรต้องการพนักงานจำนวนเท่าใด ในตำแหน่งอะไร ต้องการคนที่มีคุณสมบัติอะไรบ้าง โดยพิจารณาจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคุณสมบัติของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง (Job Specification)

3. ดำเนินการสรรหา (Recruitment) ด้วยการพิจารณาถึงแหล่งการจ้างงานวิธีการติดต่อสื่อสาร และการดำเนินการรับสมัครซึ่งจะกล่าวโดยละเอียด ดังนี้ (ไพโรจน์ อุลิต. ออนไลน์ : 2548)

3.1 แหล่งของการจ้างงาน (Sources of Employees) โดยทั่วไปแล้วแหล่งของการจ้างงานจะแบ่งออกเป็น 2 แหล่ง คือ ภายในองค์กร (Internal) และภายนอกองค์กร (External)

3.2 วิธีการติดต่อสื่อสาร (Communication Methods) การสื่อสารข้อความใด ๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่บุคคลตามที่เราต้องการนั้นจำเป็นต้องมีเทคนิคบางประการ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารเพื่อการสรรหาบุคคลได้ผลต้องคำนึงถึงด้านต่าง ๆ ดังนี้ (ปัญญา เอี่ยมสะอาด. 2548 : 34)

3.2.1 การที่จะสื่อสารไปยังแหล่งใดนั้นต้องดูว่าองค์การต้องการพนักงานประเภทใด เพื่อให้การติดต่อสื่อสารนั้นประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง เช่น ถ้าต้องการจ้างสตรีที่มีความชำนาญด้านเลขานุการก็ควรจะโฆษณาในวารสารสตรีสารมากกว่าวารสารมวย เป็นต้น

3.2.2 การประกาศรับสมัครงานปกติควรกำหนดระยะเวลาให้นานพอสมควร เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ มีโอกาสทราบทั่วกัน และมีเวลาพอแก่การพิจารณาตัดสินใจว่าจะสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่

3.2.3 คำที่ใช้ในประกาศโฆษณา ควรเป็นที่ดึงดูดใจผู้อ่านหรือผู้ฟังสนใจ โดยพยายามเน้นถึงผลประโยชน์โอกาสก้าวหน้าหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่พึงจะได้รับเมื่อเข้ามาทำงานกับองค์การแห่งนี้บางครั้งองค์การอาจเชิญชวนให้ผู้สนใจได้ไปชมกิจการของตนเสียก่อน เพื่อให้เกิดความสนใจยิ่งขึ้นซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้คนมาสมัครงานกับองค์การมากขึ้น

3.2.4 ประชาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่สนใจโดยช่วยตอบปัญหาข้อข้องใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการสมัครจัดทำเอกสารเกี่ยวกับกิจการขององค์การสำหรับแจกแก่ผู้มาเยี่ยมชมกิจการหรือผู้ที่สนใจส่งตัวแทนขององค์การไปติดต่อให้คำแนะนำแก่นักศึกษาตามสถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีนั้นเพื่อชี้แจงให้ทราบถึงความต้องการขององค์การซึ่งเป็นการเสนอตลาดแรงงานแก่นักศึกษา

3.3 การดำเนินการรับสมัครกระบวนการสรรหาบุคคลขั้นต่อไป คือ การรับสมัคร ในขั้นนี้มีเทคนิคบางอย่างที่จะช่วยให้ทางองค์การได้รับข้อเท็จจริงได้มากที่สุดการได้ข้อเท็จจริงมากเท่าใดก็จะทำให้องค์กรสามารถคัดเลือกคนได้ดีเท่าทันการรับสมัครจึงต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ (ประสิทธิ์ อินคำ. 2553 : 33)

3.3.1 แบบฟอร์ม เป็นส่วนสำคัญที่จะได้ข่าวสารและข้อเท็จจริงจากผู้สมัคร ดังนั้นการออกแบบฟอร์มจึงต้องให้กะทัดรัดข้อความชัดเจนไม่คลุมเครือ และมีช่องให้กรอกรายการต่าง ๆ ตามที่องค์การต้องการให้ครบถ้วน

3.3.2 สถานที่ ควรจะเป็นสถานที่ที่ผู้สมัคร ไปได้สะดวก และควรแจ้งให้ผู้สมัครทราบอย่างชัดเจนการรับสมัครส่วนใหญ่ก็เป็นสถานที่ที่องค์การตั้งอยู่แต่บางแห่งก็ให้ส่งใบสมัครไปยังตู้ไปรษณีย์โดยมิได้แจ้งชื่อขององค์การหรือชื่อของบริษัทเลยซึ่งวิธีการถึงแม้จะสะดวกแต่ก็มีข้อเสียอยู่ว่าบุคคลในองค์การที่รับสมัครอาจจะไปสมัครกันเองหรือเมื่อมีผู้สมัครมาแล้วพบว่า เป็นองค์การที่ไม่มีชื่อเสียงหรือไม่ต้องการทำงานนั้นจะเสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นจึงควรแจ้งชื่อขององค์การหรือบริษัทเพื่อให้ผู้สมัครได้รับทราบก็เป็นการช่วยให้ผู้สมัคร และองค์การไม่เสียเวลา

3.3.3 เวลาการรับสมัคร ควรจะกำหนดเวลาให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้สมัครทราบว่าตนจะได้สมัครได้ภายในกำหนดระยะเวลาใดบ้าง

3.3.4 หลักฐานต่าง ๆ ปกติการรับสมัครผู้สมัครต้องยื่นหลักฐานต่าง ๆ ให้ครบตามที่องค์การต้องการ ดังนั้นองค์การควรกำหนดให้ชัดว่าต้องการหลักฐานอะไรบ้าง เช่น รูปถ่าย สำเนาทะเบียนบ้าน ใบรับรองแพทย์ วุฒิบัตร ฯลฯ ควรกำหนดให้แน่นอนว่าต้องการอย่างละกี่ฉบับ เพื่อให้ผู้สมัครได้เตรียมให้ถูกต้องการรับสมัครก็จะดำเนินไปอย่างราบรื่น

3.3.5 เจ้าหน้าที่รับสมัคร ในการรับสมัครแต่ละครั้งไม่ว่าจะทางไปรษณีย์หรือให้มาสมัครที่องค์การควรมีการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำหรับงานนี้โดยเฉพาะและต้องประจำตลอดเวลาเพราะการสมัครในบางครั้งอาจจะเกิดการสับสนเรื่องตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษาซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครจะต้องแก้ปัญหาถ้ามีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอาจทำให้เกิดปัญหาได้ว่าบางคนไม่สามารถแก้ปัญหาได้ และถ้าบุคคลที่สามารถแก้ปัญหาได้ไม่อยู่ก็อาจทำให้การรับสมัครเกิดความไม่คล่องตัวสร้างความเบื่อหน่ายให้กับผู้สมัครซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ยอมสมัครเลยก็ได้

สรุป กระบวนการสรรหาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ต้องการความเอาใจใส่จากผู้รับผิดชอบ และมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ได้มีผู้เปรียบเทียบการสรรหาในปัจจุบันว่าเปรียบเสมือนการผลิตสินค้าในตลาดผู้บริโภคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันที่สูงและค่อนข้างรุนแรง ดังนั้นขั้นตอนการสรรหาจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนและมีระบบทั้งนี้เพื่อให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีคุณภาพสูงมาสมัครงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในที่สุด

การคัดเลือกบุคลากร (Personal Selection)

เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 98-99) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และเกี่ยวข้องกับการสรรหา แต่มีลักษณะตรงกันข้าม คือ การสรรหา ถือว่ามีลักษณะเป็นบวก (Positive Function) เพราะการสรรหาเป็นการพยายามดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือกหรือรับการทดสอบเพื่อเข้าทำงานในองค์กรให้มากที่สุด แต่การคัดเลือกเป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่ไม่เข้าข่ายหรือไม่เหมาะสมออก จึงถือว่ามีลักษณะเป็นทางลบ (Negative Function) การคัดเลือกบุคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาเป็นปัจจัยสำคัญในกรณีที่การสรรหาสามารถชักจูงผู้มีความสามารถตามที่ต้องการให้สนใจมาสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้มากการคัดเลือกก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นไปด้วย ในทางตรงกันข้ามการคัดเลือกจะไม่ได้คนที่เหมาะสมและไร้ประสิทธิภาพ หากไม่มีคนมาให้เลือก หรือมีแต่จำนวนน้อย

ประสิทธิ์ อินคำ (2553 : 24-25) กล่าวว่า การคัดเลือก เป็นกระบวนการที่มีมาตั้งแต่อดีตพิจารณาได้จากเกณฑ์ และการคัดเลือกทหารประจำการ การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของพระมหากษัตริย์ เป็นต้น ต่อมาเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้มีการประยุกต์เอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการคัดเลือกบุคคลผลก็คือ ทำให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกบุคลากร กล่าวคือ ในการพิจารณาคัดเลือกมีการคำนึงถึงแนวคิดวิทยาการสมัยใหม่มากขึ้นมีการยึดหลักระบบคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น และในปัจจุบันได้มีการวิทยาการสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เข้ามาใช้ในการคัดเลือกบุคคลเพิ่มขึ้น

1. ช่วยให้ผู้ตัดสินใจได้อย่างยุติธรรมมากขึ้น
2. ช่วยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน
3. ช่างส่งเสริมให้พนักงานได้ดีขึ้น และมีความสุขกับการทำงาน

สรุปความหมายของการคัดเลือกบุคลากร (Personal Selection) หมายถึง กระบวนการที่คัดเลือกผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมถูกต้องกับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กำหนดไว้ เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร

จิตวิทยาอุตสาหกรรม (ม.ป.ป. : ออนไลน์) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Personnel Selection) จัดเป็นขั้นตอนเริ่มต้นของการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญทั้งกับองค์กรธุรกิจ และตัวพนักงานเอง อาจกล่าวสรุปความสำคัญเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. การคัดเลือกช่วยให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงาน ในการได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาเป็นพนักงาน ช่วยให้พนักงานผู้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อบริษัทหรือองค์การธุรกิจ และต่อพนักงานเอง

2. การคัดเลือกช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นพนักงานที่ได้งานโดยตรงตามความสามารถและบุคลิกภาพ มีแนวโน้มที่จะเกิดความพอใจในงาน มีความสุขกับงาน ทำงานได้ดีมากขึ้น ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งมักมีผลสืบเนื่องไปสู่ความสำเร็จในชีวิตด้วย

3. การคัดเลือกช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย การได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานลงไปได้ การเปลี่ยนงานบ่อยมักไม่เกิดผลดีกับตัวพนักงานและองค์การธุรกิจ ในส่วนตัวของพนักงาน การเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ต้องย้อนกลับไปนับเริ่มต้นใหม่แทนที่จะได้ก้าวไปข้างหน้าได้เรื่อย ๆ อาจส่งผลให้ก้าวไม่ทันเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกัน และต้องใช้เวลาปรับตัวให้เข้ากับงานใหม่และที่ทำงานใหม่อยู่บ่อย ๆ ซึ่งบางทีทำให้เกิดความเครียดและสุขภาพจิตเสื่อม สำหรับผลกระทบต่อองค์การในกรณีที่เปลี่ยนพนักงานบ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่อง และต้องใช้เวลาและแรงงานในการสอนแก่พนักงานใหม่อีกด้วย

จรรยา เรือนแก้ว (ออนไลน์ : 2550) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะว่าจะต้องมีบุคลากรมาประจำเพื่อปฏิบัติตามสายงานการบริหารขององค์การ ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรมีเหตุผลที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. นโยบายในการคัดเลือกบุคลากร ขององค์การ โดยการกำหนดมาจากผู้บริหารระดับนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการบริหารของบริษัท เช่น กำหนดนโยบายสำหรับการคัดเลือกพนักงานใหม่ ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ เจตคติ มนุษย์สัมพันธ์ วุฒิภาวะ สุขภาพ

2. ประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอบุคลากรที่ไม่มีความสามารถในการทำงานจะทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ และจะพบว่า การดำเนินงานขององค์การจะอยู่ในสภาวะที่ตกต่ำหรืออาจทำให้องค์การมีผลกำไรน้อยหรือขาดทุนได้

3. ใช้การพิจารณากลับกรองคัดเลือกบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพเพราะว่าการคัดเลือกบุคลากรย่อมจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นจะต้องเสียเวลาในการสรรหาบุคลากร ใช้เวลาในการทดสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ตรวจสอบหลักฐาน ใบประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร และการอ้างอิงบุคคลที่เป็นผู้รับรองผู้สมัครงาน ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์การ

4. การคัดเลือกบุคลากรได้ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อองค์กรทำให้ได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ผลบรรลุตามเป้าหมายก่อให้เกิดผลตอบแทนที่สูง เช่น มีผลกำไร สร้างชื่อเสียงให้แก่บุคลากรและองค์กรได้

5. การคัดเลือกบุคลากรต้องปฏิบัติให้ถูกต้องกับกฎหมายแรงงานที่บัญญัติได้เกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็ก การจ้างแรงงานหญิง และการจ้างแรงงานจากต่างประเทศโดยเฉพาะห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าประเทศ นอกจากจะมีความผิดในฐานะนายจ้างแล้วยังจะต้องรับโทษทางอาญาในกรณีให้ที่พักพิงแก่บุคคลต่างด้าวที่หลบหนีเข้าประเทศ ซึ่งเป็นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศแล้ว ยังเป็นการมาแย่งตลาดแรงงานทำให้คนไทยสูญเสียโอกาสในกาจ้างงานเป็นการทำลายเศรษฐกิจทางด้านแรงงานของคนไทยอีกด้วย

6. คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร จะต้องเป็นทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูงในการคัดเลือกบุคลากรมาแล้วเป็นอย่างดีโดยอาศัยการศึกษาจากประสบการณ์การทำงาน การศึกษาพฤติกรรมของบุคลากร และการฝึกอบรมเทคนิคการคัดเลือกบุคลากร ดังนั้น องค์กรที่มีทีมงานที่ดีในการคัดเลือกบุคลากรก็จะสามารถคัดเลือกได้บุคลากรที่ดีเหมาะสมตามความมุ่งหมายที่องค์กรกำหนดไว้

สรุป ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร เพื่อคัดเลือกบุคคลให้ได้คุณสมบัติตามที่ต้องการกำหนดไว้มากที่สุด ต้องคำนึงถึงนโยบายของการคัดเลือกเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การกำหนดนโยบายในการคัดเลือกบุคลากร

สุภาพร พิศาลบุตร (2541 : 78-79) กล่าวว่า องค์กรควรมี การกำหนดนโยบายในการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

1. การคัดเลือกควรยึดหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค
2. การคัดเลือกควรยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก
3. การคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
4. การคัดเลือกควรใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการทดสอบการปฏิบัติงานด้วย
5. การคัดเลือกควรมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์
6. การคัดเลือกควรยึดถือนโยบายประหยัด
7. ควรพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก
8. การคัดเลือกแต่ละครั้งควรจะได้มีการประเมินผล

9. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการคัดเลือกน่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสาขางานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งหมายถึงการที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ควบคุมให้เป็นไปตามคุณสมบัติที่ธุรกิจโรงแรมต้องการ

อะริยา เลاهشูร โยธิน (ม.ป.ป. : ออนไลน์) กล่าวว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทน ปกติผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กรจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องเสียไปกับผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการจ้างงาน เนื่องจากการจ้างงานในแต่ละตำแหน่งจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายหลายด้าน เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมบุคลากรตลอดจนค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนต้องจ่ายให้กับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรจะต้องทำการตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ว่า การที่องค์กรจะตัดสินใจจ้างบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในหน้าที่ใดบุคคลนั้นจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่องค์กรได้เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย และแรงงานพยายามที่องค์กรได้ส่งไปในกระบวนการสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนาบุคคลนั้น

2. แหล่งที่มาของบุคลากร ผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องพิจารณาตัดสินใจเลือกแหล่งที่มาในการสรรหาบุคลากรว่าต้องการสรรหาบุคลากรจากภายในหรือภายนอกองค์กร เนื่องจากแหล่งที่มาทั้งสองมีข้อดี และข้อเสียที่แตกต่างกันตามที่กล่าวถึงในหัวข้อถัดไป โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านคุณภาพและปริมาณของบุคลากรที่ต้องการกับแรงพยายาม เช่น ค่าใช้จ่าย และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

3. ความยุติธรรม ผู้มีหน้าที่ในงานด้านบุคลากรจะต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพราะปัจจัยนี้ไม่เพียงแต่จะส่งผลโดยตรงต่อการได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่สุดในแต่ละตำแหน่งงานเข้าร่วมงานกับองค์กรแต่ยังเกี่ยวพันถึงภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสาธารณะอีกด้วย ถ้าองค์กรทำการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรอย่างเปิดเผยบริสุทธิ์ และยุติธรรมก็จะมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนามีความสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กรในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใช้ระบบเส้นสายในการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม แต่ไม่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กรไม่สนใจที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเสียโอกาสในการได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้าร่วมงาน ความยุติธรรมในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นธรรมในการสรรหาบุคลากร เช่น

กฎหมายและกฎข้อบังคับของรัฐ ข้อจำกัดทางสังคม เพศ การศึกษา อายุ เป็นต้น เพื่อให้การสรรหาบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างราบรื่นเป็นธรรมและมีอุปสรรคน้อยที่สุด

4. การเมืองภายในองค์กร การเมืองภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรเพราะเป็นปัจจัยที่ละเอียดอ่อน และมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น (หวน พิณรุฬห์. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

4.1 ความไม่เป็นธรรม ผู้สมัครบางคนอาจมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับฝ่ายบริหารหรือผู้มีอำนาจในการคัดเลือกซึ่งอาจจะส่งผลให้กระบวนการคัดเลือกมีความไม่เป็นธรรม

4.2 วิธีการสรรหาบุคลากรโดยอาศัยคำแนะนำของบุคลากรอาจจะก่อให้เกิดการสร้างอาณาจักรหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานขององค์กรได้

5. มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากร เข้าปฏิบัติงานกระบวนการในการสรรหา และการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจะต้องสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นการกำหนดมาตรฐานในการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมงานได้ตามต้องการโดยการกำหนดมาตรฐานอาจกระทำได้จากเกณฑ์ที่สำคัญบางประการ เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความถนัด อายุ เพศ เป็นต้น โดยเกณฑ์เหล่านี้จะต้องสอดคล้อง และเหมาะสมกับงานแต่ละชนิดตลอดจนเป็นมาตรฐานที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมจากบุคคลอื่นที่ขาดคุณสมบัติ นอกจากนี้ผู้ทำการกำหนดมาตรฐานในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในงานอย่างเพียงพอจึงจะสามารถกำหนดมาตรฐานที่จะคัดเลือกบุคลากรที่องค์กรต้องการได้อย่างถูกต้อง

สรุป การกำหนดนโยบายคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการนโยบายการคัดเลือกมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านงานบุคลากรจะต้องทำการกำหนดนโยบายในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

นันทน์ภัส มะลิเผือก (ออนไลน์ : 2555) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับ คุณสมบัติบุคลากรในการทำงาน คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับงานโดยทั่วไป ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติทางการศึกษา (Educational Requirements) ผู้สมัครต้องมีความรู้หรือการศึกษาระดับต่าง ๆ เช่น อนุปริญญา ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท เป็นต้น

2. ความสามารถพิเศษ (Abilities) เช่น สามารถพูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษได้ดี มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ พิมพ์ดีด ได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษหรือมีความสามารถในการแปล เป็นต้น
3. ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) เช่น พิมพ์ดีดได้เร็ว 40-45 คำต่อนาที
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Experiences) เป็นประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยมีการระบุชนิด และระยะเวลาของประสบการณ์ไว้ด้วย เช่น มีประสบการณ์ทางด้านบัญชีไม่น้อยกว่า 3-5 ปี หรือ ไม่มีประสบการณ์ก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะงานแต่ละตำแหน่งที่ระบุไว้
5. คุณสมบัติส่วนตัว (Personal) เช่น
 - 5.1 อายุ งานบางอย่างจะมีการกำหนดอายุกำกับไว้ด้วย เช่น อายุต่ำกว่า 35 ปี
 - 5.2 เพศ งานบางอย่างก็เหมาะสมกับเพศใดเพศหนึ่ง โดยเฉพาะ
 - 5.3 สัญชาติส่วนมากงานที่ประกาศรับสมัครก็ต้องการคนไทยเกือบทั้งนั้น นอกเหนือจากนั้นก็จะมีกระบวนให้ทราบในประกาศรับสมัคร

สรุป คุณสมบัติบุคลากรในการทำงาน คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับงาน โดยทั่วไป เป็นสิ่งที่องค์กรแต่ละองค์กรกำหนดเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติแบบที่องค์กรต้องการ

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร (Step in The Selection Process)

ประกาศ ศรีทัน (2550 : 25-28) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่สำหรับองค์กร คือ ระบุและใช้บุคลากรแต่ละบุคคลที่มีคุณภาพดีที่สุด สำหรับตำแหน่งงานเฉพาะที่กำหนดในการคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้สมัครงานที่ดีที่สุดให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครจากกลุ่มผู้มาสมัครงานซึ่งมีเป็นจำนวนมาก การคัดเลือกบุคลากรใหม่เป็นงานที่นับว่ามีความสำคัญที่สุดที่หัวหน้างานทุกคนจะต้องปฏิบัติได้ในทฤษฎีของชาร์เลสบราวน์ กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมงานจะต้องเริ่มต้นนับตั้งแต่มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน แม้ว่าองค์กรจะมีการวางแผนที่ดีมีโครงสร้างการจัดการองค์กรที่ดีมีระบบการควบคุมที่ดี ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อย่างไรก็ตาม ไม่สามารถกระตุ้นให้องค์กรทำงานด้วยตนเองได้ความสามารถของบุคคลเท่านั้นที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้นได้ นายจ้างจะสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความสนใจเหมือนกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ในการทำงานในบริษัทมาแล้วก็จะจะเป็นวิธีการที่ทำให้นายจ้างสามารถคัดเลือกผู้สมัครงานที่จะได้รับผลสำเร็จในการเข้าทำงานใหม่ได้ 1 จากการศึกษาความแตกต่างระหว่างผู้มีประสิทธิภาพสูงกว่า และผู้มีประสิทธิภาพต่ำย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรเราสามารถ

สรุป กระบวนการคัดเลือกบุคลากร (Step in The Selection Process) เป็นกระบวนการและใช้บุคลากรแต่ละบุคคลที่มีคุณภาพดีที่สุด สำหรับตำแหน่งงานเฉพาะที่กำหนดในการคัดเลือก

บุคลากรใหม่เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้สมัครงานที่ดีที่สุดให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครจากกลุ่มผู้สมัครงานบริษัทที่สามารถคัดเลือกลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถให้ผลตอบแทนแก่บริษัทได้อย่างมากมาย

ประกาศกร ศรีทัน (2550 : 38-45) กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือก คือ การตรวจสอบเพื่อจะได้คนที่มีความสัมพันธ์ตามที่องค์กรต้องการเข้ามาทำงาน โดยมีกระบวนการคัดเลือก ดังนี้

กรอกใบสมัครงาน เพื่อตอบสนองความมุ่งหมาย 3 อย่าง ดังนี้

1. ใบสมัครงานชี้ให้เห็นอย่างเป็นทางการถึงตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้สมัครงานต้องการ
2. ใบสมัครงานให้ข้อมูลเบื้องต้นของผู้สมัครงานในการสัมภาษณ์
3. ใบสมัครงานจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลด้านบุคคลขององค์กร ถ้าหากว่าผู้สมัครงานถูกว่าจ้างเข้ามาทำงาน ใบสมัครงานจะมีข้อมูลเฉพาะเพื่อใช้ในการคาดคะเนความสำเร็จของการทำงานของผู้สมัครงานเท่านั้น

การสัมภาษณ์เพื่อการถ่วงถอย (Preliminary Interview) ถูกใช้ในการประเมินอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัครงานในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การสัมภาษณ์ในตอนแรกจะเป็นตัวกำหนดทั้งผู้สมัครงานและผู้สัมภาษณ์ว่ากระบวนการคัดเลือกควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ผู้สมัครงานอาจจะถูกถามคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ของเขา ความคาดหวังเงินเดือนและอื่น ๆ การทดสอบเพื่อการคัดเลือก (Employment Interviews) ในการทดสอบองค์กรพยายามคาดคะเนว่าผู้สมัครงานจะปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน ในกรณีของพนักงานปฏิบัติการแล้ว การทดสอบจะเน้นอยู่ที่ทักษะทางกลไกและความถนัด (เช่น การทดสอบการพิมพ์ดีด) บริษัทบางแห่งใช้การทดสอบบุคลิกภาพและจิตวิทยา ในการคัดเลือกผู้บริหารการทดสอบควรจะเชื่อถือได้และให้ความเที่ยงตรง

การตรวจสอบภูมิหลังและการอ้างอิงประวัติหรือใบสมัครงานของผู้สมัครงาน (Reference and Background Checks) จะถูกตรวจสอบความจริงและข้อมูลเพิ่มเติมจะแสวงหาจากการอ้างอิง หรือนายจ้างคนก่อนของผู้สมัครงานการตรวจสอบเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเนื่องจากการศึกษาต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้สมัครงานจะให้เรื่องราวที่ผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง โดยปกติผู้บริหารหรือผู้สัมภาษณ์ จะขอให้ผู้บังคับบัญชาคนก่อนของผู้สมัครงานรับรองข้อมูลของผู้สมัครให้มาและประเมินความสามารถและทักษะของผู้สมัครงานด้วย

แหล่งที่มาของการตรวจสอบประวัติ จะมาจากกลุ่มต่าง ๆ (ออเธอร์. ออนไลน์ : 2555)

1. จากเจ้าหน้าที่ของแหล่งศึกษาที่ผู้สมัครได้สำเร็จมา
2. จากนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างคนก่อน ๆ
3. จากหนังสือรับรองซึ่งผู้สมัครได้นำมาอ้างอิงตามที่ได้กำหนดไว้

4. จากแหล่งอื่น ๆ เช่น จากเพื่อนของผู้สมัครหรือจากประวัติของทางราชการ ตลอดจนหน่วยงานอื่นและสถาบันที่ได้เคยไปเกี่ยวข้อง

โดยปกติแล้วใบรับรองต่าง ๆ มักจะไม่น่าเชื่อถือนักเพราะย่อมเป็นธรรมชาติอยู่เอง ผู้สมัครจะไม่เสนอใบรับรองที่ซึ่งไม่เป็นประโยชน์ต่อตน และจะเลือกเฟ้นหรือเสาะหาผู้รับรองที่เขียนคำรับรองดี ๆ ที่จะนำมาเสนอให้ นอกจากนี้ใบรับรองที่ได้มาจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้ใกล้ชิดและมีได้ทราบถึงความเป็นไปของความสามารถของคนนั้น ตลอดจนอุปนิสัยการทำงาน ก็อาจจะให้ข้อมูลใบรับรองที่อาจจะใช้ประโยชน์ไม่ได้เลย แต่ในเวลาเดียวกัน สำหรับกรณีของคำรับรองจากนายจ้างคนก่อนที่ได้ใช้ความพยายามในการประเมินผลงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนอุปนิสัยการให้ความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มและการเข้ากันได้กับคนอื่น ๆ และหัวหน้างาน ในลักษณะนี้มักจะได้อะไรที่ถูกต้องกว่า และมักจะช่วยให้สามารถเช็คสอบความน่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้ก็โดยการนำมาเช็คสอบกับอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน ตลอดจนเหตุผลของการลาออกจากงาน ในกรณีของการตรวจสอบพื้นฐาน และเช็คสอบนี้ ถ้าหากผู้ที่ทำการคัดเลือกได้ดำเนินการเองโดยตรง โดยวิธีโทรศัพท์หรือแม้แต่การส่งจดหมายเพื่อขอให้รับรองอีกครั้งก็ย่อมทำได้ เพราะในบางกรณีผู้ที่ให้คำรับรองเกี่ยวกับประวัติ นั้น อาจจะให้ข้อเท็จจริงที่เป็นจริงตรงไปตรงมาได้มากกว่าการให้ผู้สมัครไปหาใบรับรองมาเองอย่างไรก็ตาม ในการตรวจสอบใบสมัครนั้นจำเป็นต้องระลึกละเอียดอยู่เสมอว่าไม่ว่าจะเป็นใครคนใดก็ตามที่ให้ข้อมูลเท็จจริงดังกล่าว นั้น ทุกคนอาจจะมีโอกาสได้เสมอ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการประเมิน หรือพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประวัติเหล่านั้นด้วย (สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12. 2541 : 35)

การสัมภาษณ์ในรายละเอียด การสัมภาษณ์ในรายละเอียดถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้สมัครงาน นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้รับจากใบสมัคร การสัมภาษณ์ครั้งนี้ไม่เหมือนกับ การสัมภาษณ์เพื่อการกลั่นกรองที่กระทำโดยเจ้าหน้าที่แผนกบุคคล การสัมภาษณ์รายละเอียดจะกระทำโดยผู้บริหารที่ผู้สมัครงานต้องไปทำงานด้วย ในฐานะที่เป็นผู้อยู่ได้บังคับบัญชา คำถามที่เป็นแบบฉบับของการสัมภาษณ์ในรายละเอียดอาจจะเป็นไปได้ดังนี้ ทำไมคุณจึงลาออกจากงานเดิมของคุณ และทำไมคุณจึงคิดว่าคุณมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นี้ เป็นต้น

สรุป การสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน เป็นขั้นตอนที่นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะผู้สมัครงานซึ่งมาถึงขั้นสัมภาษณ์นี้ เป็นผู้สมัครงานที่มีความคาดหวังมากที่สุดที่จะได้รับการจ้างงาน การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่ใช้กันเป็นสากลในการคัดเลือกบุคคล วัตถุประสงค์ของการคัดเลือก ผู้สัมภาษณ์ต้องการแสวงหา เพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับตัวผู้สมัครอย่างชัดเจน สำหรับประเมินว่า เขามีความเหมาะสมที่จะได้รับการจ้างเข้ามาทำงานในองค์กร และพิจารณาว่ามีความเหมาะสมที่จะทำงานได้หรือไม่

การตรวจโรคก่อนการจ้างงานมีบทบาทที่สำคัญในกระบวนการคัดเลือกรับบุคคลเข้าทำงาน มีความมุ่งหมายหลักที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (เทพสุริยา บ่อใหญ่. 2550 : 38-39)

1. เพื่อขจัดบุคคลที่มีสุขภาพทางร่างกายไม่สมบูรณ์เพียงพอกับความต้องการที่ทำงานกำหนด
2. เพื่อเป็นข้อมูล สภาพเงื่อนไขของสุขภาพทางร่างกายในเวลาที่มีการจ้างงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเปรียบเทียบเมื่อมีการใช้สิทธิเรียกร้องค่ารักษาพยาบาล เมื่อมีการเจ็บป่วยในภายหลัง
3. เพื่อเป็นการขจัดบุคคลที่มีสภาพร่างกายพิการบางอย่าง ให้เหมาะสมกับการจ้างงานที่กำหนดไว้
4. เพื่อป้องกันการจ้างบุคคลที่เป็นโรคจิต หรือโรคจิตต่อร้ายแรงได้

โดยทั่วไปการตรวจโรคตามความมุ่งหมายข้างต้น 4 ประการ เป็นที่เข้าใจกันดี การตรวจโรคควรจะใช้เป็นเครื่องช่วยทางบวกในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน แต่มิใช่เป็นการขจัดบุคคลทุกคนที่มีสุขภาพไม่แข็งแรง สำหรับบุคคลที่มีร่างกายพิการที่จะต้องมีชีวิตอยู่ต่อไปและแสวงหาความช่วยเหลือตนเอง โดยได้รับการจ้างงานเท่าที่จะเป็นไปได้ ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่จะจ้างคณะนายแพทย์หรือผู้อำนวยการแพทย์ทำหน้าที่โปรแกรมการแพทย์ทั้งหมด และเป็นสมาชิกคนหนึ่งของฝ่ายบุคคล ในบริษัทที่มีกิจการขนาดเล็ก ไม่ต้องการจ้างแพทย์มาทำงานตลอดเวลา โดยทั่วไปจะทำการติดต่อหาคณะแพทย์ 2-3 คน มาทำการตรวจโรคก่อนการจ้างงาน โดยเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้เข้าตรวจโรค (หวน พิณรุฬพันธ์. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

การตรวจสอบร่างกาย (Physical Examination) การตรวจสอบร่างกายเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือก การตรวจสอบร่างกายถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้สมัครงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นประสิทธิภาพและการป้องกันพนักงานของคนอื่น ๆ จากโรคติดต่อ การทำบันทึกทางสุขภาพของผู้สมัครงานและการป้องกันองค์การจากการถูกเรียกร้องให้ชดใช้ผลตอบแทนกับคนงานอย่างไม่เป็นธรรม (สมิต สัจฉกร. 2555 : ออนไลน์)

สรุป ความมุ่งหมายการตรวจโรคก่อนการจ้างงาน มีบทบาทที่สำคัญในกระบวนการคัดเลือกรับบุคคลเข้าทำงาน เพื่อขจัดบุคคลที่มีสุขภาพทางร่างกายไม่สมบูรณ์เพียงพอกับความต้องการที่ทำงานกำหนด

การตรวจโรค โดยปกติจะประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ ดังนี้ (นันทน์ภัส มะลิเผือก. 2555 : 20-21)

1. ประวัติ
2. การวัดส่วนสูง และน้ำหนัก

3. การตรวจโรคทั่วไป รวมทั้งการตรวจโรคผิวหนัง และข้อต่อต่าง ๆ ของร่างกาย
4. การมองเห็น และการได้ยินเสียง
5. การตรวจสอบทางคลินิก เช่น นัยน์ตา หู จมูก คอ และฟัน
6. ตรวจปอด
7. ตรวจหัวใจ และความดันโลหิต
8. ตรวจเลือด และปัสสาวะ
9. เอกซเรย์ปอด
10. ตรวจยาเสพติด
11. ตรวจสุขภาพจิต

สรุป การตรวจโรค โดยปกติจะประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ ข้อมูลส่วนตัวจากผู้สมัครงาน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากรองผู้สมัครอีกชั้นหนึ่ง

สำหรับวัตถุประสงค์ที่ให้มีการตรวจร่างกาย

1. ใช้สำหรับปฏิเสธบุคคลที่มีร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน (ออเชอร์, ออนไลน์ : 2555)
2. เพื่อได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประวัติทางสุขภาพร่างกายในขณะที่จ้าง ที่จะเอาไว้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการดำเนินการด้านการจ่ายทดแทนต่าง ๆ ในกรณีที่มีอุบัติเหตุและกรณีที่มีการเรียกร้องค่าเสียหาย

3. เพื่อป้องกันมิให้มีข้อผิดพลาดในการรับบุคคลที่เป็นโรคติดต่อที่ต้องห้าม

เพื่อใช้สำหรับการพิจารณาจ้างบุคคลที่อาจจะไม่เหมาะสมกับงานหนึ่ง (เพราะเหตุด้านร่างกาย) แต่อาจจะเหมาะสมกับงานอื่น ๆ ที่เหตุบางอย่างอาจไม่เป็นอุปสรรค

ถ้าหากผู้สมัครงานผ่านขั้นตอนของการคัดเลือกเหล่านี้แล้ว ข้อเสนอต่าง ๆ จะถูกเสนอขึ้นมา ข้อเสนอทางเงินเดือนควรจะแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้และเข้ากันได้กับโครงสร้างของเงินเดือนที่เป็นอยู่ขององค์กรข้อเสนอที่มีน้อยจนเกินไป อาจจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อเขาพบว่าบุคคลอื่น ๆ ได้รับผลตอบแทนอะไรบ้าง ข้อเสนอที่มีมากจนเกินไปอาจจะทำให้เกิดปัญหา กับพนักงานที่กำลังทำงานอยู่กับองค์กรได้ (หวน พันธุ์พันธ์. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

สรุป วัตถุประสงค์ที่ให้มีการตรวจร่างกาย ใช้สำหรับปฏิเสธบุคคลที่มีร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน เพื่อได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประวัติทางสุขภาพร่างกายในขณะที่จ้างที่จะเอาไว้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการดำเนินการด้านการจ่ายทดแทนต่าง ๆ ในกรณีที่มีอุบัติเหตุและกรณีที่มีการเรียกร้องค่าเสียหาย และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

ขั้นตอนวิธีการคัดเลือกบุคลากร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล สรุปขั้นตอนวิธีการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้ (ปัญญา เขี่ยมสะอาด. 2548 : 41-42)

1. การตรวจสอบงานที่มีตำแหน่งว่าง (Examination of The Job Having Vacancies) เพื่อรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน จากการวิเคราะห์จะได้ข้อมูลในด้านคุณสมบัติที่ต้องการรวมทั้งข้อเท็จจริงว่าจะทดสอบอะไรและอย่างไร

2. การเลือกเกณฑ์และตัวพยากรณ์ (Selection of Criteria and Predictor) ในขั้นนี้มี 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกเป็นการเลือกเกณฑ์ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะประสบผลสำเร็จในด้านการทำงานอย่างไร ตอนที่ 2 เป็นการเลือกเครื่องมือที่สามารถใช้ทำนายคนงานที่ทำงานได้สำเร็จซึ่งก็คือ ตัวพยากรณ์ ได้แก่ แบบทดสอบ การสัมภาษณ์ ฯลฯ

3. การวัดผลการปฏิบัติ (Measurement of Performance) เมื่อได้เกณฑ์และตัวพยากรณ์แล้วก็เริ่มวัดเกณฑ์จากผลงานเดิมของบุคคลที่เคยทำไว้ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการรับบุคคลใหม่ โดยอาจใช้การทดลองให้ทำงานก่อนแล้วจึงวัดผลก็ได้ หลังจากนั้นก็นำผลการทำงานของแต่ละคนเปรียบเทียบกับตัวพยากรณ์

4. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์และเกณฑ์ (Relating Predictor to Criteria) พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของลูกจ้างที่ทำได้จากตัวพยากรณ์เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เป็นจริง ถ้าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถทำให้การคัดเลือกประสบความสำเร็จก็หมายความว่าตัวพยากรณ์กับเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อการหาความสัมพันธ์เช่นนี้ เรียกว่า การตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวพยากรณ์

5. การตัดสินใจเลือกใช้ตัวพยากรณ์ เป็นเครื่องมือตัดสินใจรับบุคคลเข้าทำงาน (Deciding Upon The Utility of The Selection Device) โดยทั่วไปแล้วตัวพยากรณ์ใดที่มีค่าสหสัมพันธ์กับเกณฑ์สูง นับว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่เชื่อถือได้ที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินใจเลือกบุคคลเข้าทำงาน แต่ก็อาจพิจารณาปัจจัยอื่นประกอบด้วย เช่น จำนวนผู้สมัครตำแหน่งที่ว่าง สัดส่วนของลูกจ้างในปัจจุบันที่พบความสำเร็จ

6. การประเมินผลทบทวน (Reevaluation) สถานการณ์การทำงานมักจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งใดที่ทำให้เกิดการคัดเลือกได้ผลดีในวันนี้อาจไม่เหมาะสมในวันหน้าก็ได้ เช่น ผู้สมัครเปลี่ยน สภาพงานเปลี่ยน สภาวะการจ้างงานเปลี่ยน ดังนั้นการคัดเลือกที่ดีจะต้องมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ ได้ออกแบบไว้อย่างถูกต้องแน่นอน

สรุป ขั้นตอนวิธีการคัดเลือก แต่ละองค์การจะมีขั้นตอนในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ความเหมาะสมของระยะเวลา งบประมาณ และความพร้อมของบุคคลที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือก

เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 70-72) กล่าวว่า สำหรับกระบวนการคัดเลือกในประเทศไทย แบ่งขั้นตอนการพิจารณา ดังนี้

1. การกำหนดคุณสมบัติและวุฒิ เป็นการคัดเลือกขั้นต้นที่จะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ วิธีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนั้น ขั้นแรกจะต้องวิเคราะห์งานและกำหนดรายละเอียดของคำพรรณนาลักษณะงานเสียก่อน แล้วจึงกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าทำงานได้ถูกต้อง คุณสมบัติดังกล่าวนี้ต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งคุณภาพและปริมาณของงาน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนี้ในวงการธุรกิจเอกชนอาจจะไม่พิถีพิถันคุณสมบัติทางด้านสังคมมากนักแต่เน้นถึงประสบการณ์

2. การตรวจสอบใบสมัคร (Reception of Applicants) เป็นการตรวจสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรให้ได้ถูกต้องตามคุณสมบัติและวุฒิที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์คุณสมบัติหรือคุณวุฒิเบื้องต้น (Background Investigation) การปฏิบัติในขั้นนี้จะช่วยให้ทราบว่าผู้สมัครมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

4. การทดสอบ (Employment Tests) วัตถุประสงค์ของการทดสอบ คือ การกลั่นกรองความรู้ สติปัญญา ความคิด และความจำของผู้สมัครว่ามีมากน้อยเพียงใด

การทดสอบผู้สมัครงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการประเมินผลทางด้านความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับสมัคร ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรใหม่จึงต้องใช้การทดสอบเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกผู้สมัคร ซึ่งมีเป็นจำนวนมากมาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันจะต้องมีการคัดเลือกโดยการใช้การทดสอบความรู้ทางด้านวิชาการ ทฤษฎี และการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมมาเป็นบุคลากรระดับหัวหน้างานหรือระดับผู้บริหาร และยังเป็นการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่ทำงานดี ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ไพโรจน์ อุลิต. 2548 : ออนไลน์)

5. การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้าย (Final Selection by Supervisor) มักเป็นการสัมภาษณ์โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อตัดสินใจขั้นสุดท้าย บุคคลที่ผ่านการทดสอบมาแล้วจะได้รับการคัดเลือกหรือไม่ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นนี้

สรุป กระบวนการคัดเลือกในประเทศไทย เป็นการกำหนดคุณสมบัติและวุฒิเพื่อเป็นการประเมินผลทางด้านความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับสมัคร

วิธีการหนึ่งที่สามารถบอกได้ว่าผู้สมัครจะทำงานได้เป็นที่พึงพอใจหรือไม่ ก็คือการจ้างให้มีการทดลองทำงานหรือสังเกตการทำงานระยะหนึ่ง ที่พอจะพิสูจน์ได้ว่าผู้สมัครคนนั้นมีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ แม้ว่าวิธีการดังกล่าวจะเป็นวิธีการที่ทำให้มั่นใจ

ได้แต่ก็เป็นกระบวนการที่กินเวลาสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายจึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมกัน วิธีที่เป็นที่นิยมกันมากกว่าวิธีดังกล่าวคือ การกรอกใบสมัครและการเข้ารับการสัมภาษณ์ แต่ก็ยังมีความเห็นกันในหมู่ผู้เชี่ยวชาญตลอดจนนักวิชาการว่าการดำเนินการดังกล่าวน่าจะยังไม่เพียงพอที่จะแยกแยะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถออกมาจากกลุ่มผู้สมัครได้ การแก้ปัญหาในเรื่องที่กล่าวมาได้จึงน่าจะมีการทดสอบซึ่งแม้จะมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยในวิธีนี้แต่จากผลการวิจัยการปฏิบัติงานของผู้ที่ผ่านการทดสอบพบว่า การทดสอบเป็นวิธีที่ช่วยเสริมวิธีการคัดเลือกบุคคลากรวิธีอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรรยา เรือนแก้ว, ออนไลน์ : 2550)

การทดสอบเพื่อจ้างงานเป็นการทดสอบที่มีระบบ มีลักษณะเป็นทางการที่จะช่วยผู้มีหน้าที่ในการว่าจ้างทำการตัดสินใจที่จะเลือกผู้สมัคร ซึ่งส่วนใหญ่มักจะถือเอาการทดสอบทางจิตวิทยามาใช้ในการคัดเลือกเพราะวัดสิ่งที่ต้องการได้หลายด้าน เช่น ความสามารถในการใช้เหตุผล ความสามารถในการเรียนรู้ อารมณ์ ความถนัด เป็นต้น (ประสิทธิ์ อินคำ, 2553 : 56-57)

สรุป การทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคคล (Testing) วิธีการหนึ่งที่สามารถบอกได้ว่าผู้สมัครจะทำงานได้เป็นที่พึงพอใจหรือไม่ การทดสอบเพื่อจ้างงานเป็นการทดสอบที่มีระบบ มีลักษณะเป็นทางการที่จะช่วยผู้มีหน้าที่ในการว่าจ้างทำการตัดสินใจที่จะเลือกผู้สมัคร

การทดสอบผู้สมัครงานจัดว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกผู้สมัครงาน มีประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้ (ออเธอร์, ออนไลน์ : 2555)

1. ผู้สมัครงานได้ใช้ผลการทดสอบเป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลากรสำหรับการจ้างงาน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. ช่วยทำให้สามารถคัดเลือกบุคคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร
3. ช่วยเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ประสิทธิภาพของบุคคลากร สำหรับระบบการบริหารงานบุคคล
4. การทดสอบช่วยทำให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาค และเปิดโอกาสให้แก่ผู้สมัครงานทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ผลการทดสอบย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการทดสอบเป็นประการที่สำคัญ

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการทดสอบจะเป็นวิธีการที่ช่วยส่งเสริมวิธีอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เกิดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของความกลัว ความสงสัย ความลำเอียงทางด้านเชื้อชาติ การไม่มีเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น ซึ่งในเรื่องนี้มีข้อถกเถียงกันว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากโครงการการทดสอบของแต่ละองค์กร และการดำเนินการ

ทดสอบว่าวัดคุณสมบัติเพียงใดเพราะถ้าหากได้มีการวางแผนการจัดการและการมีนโยบายที่มีประสิทธิผลแล้วปัญหาก็จะไม่เกิดขึ้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนต่างก็ใช้การทดสอบในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรเพิ่มขึ้น และได้รับการยอมรับกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าต้องการให้การดำเนินการทดสอบได้ผลดีควรจะต้องมีนโยบายและกำหนดวิธีการทดสอบไว้ก่อน (ปัญญา เอี่ยมสอาด. 2548 : 44)

สรุป ประโยชน์ของการทดสอบในการคัดเลือกบุคลากร กระบวนการคัดเลือกในประเทศไทยขึ้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการคัดเลือกมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้นหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกและลำดับขั้นตอนของการคัดเลือกจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายและความต้องการของแต่ละองค์กร

หลักในการคัดเลือกบุคลากร

เทพสุริยา บ่อใหญ่ (2550 : 58-60) กล่าวว่า หลักการคัดเลือกบุคคล ว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานพยายามกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงาน ในองค์กร ดังนั้นหลักการคัดเลือกโดยทั่วไปจึงมุ่งพิจารณาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท คุณลักษณะต่าง ๆ ที่นำมาพิจารณา ดังนี้

1. ร่างกาย (Physics) หมายถึง สุขภาพอนามัยของผู้ที่มาสมัคร ว่ามีสุขภาพอนามัยเป็นอย่างไรมีร่างกายที่มีสุขภาพที่แข็งแรงมากน้อยเพียงใด
2. ความรู้ (Knowledge or Attainments) ที่นอกเหนือไปจากความรู้ที่สำคัญที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาแล้วยังมีความรู้พิเศษอื่นอีกอย่างไรหรือไม่ อาทิ ความรู้ทางด้านภาษาทางด้านคอมพิวเตอร์ ขณะเดียวกันเป็นบุคคลที่ชอบแสวงหาความรู้หรือไม่อย่างไร
3. ปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ตลอดคนเชื่อว่าปัญญาที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจเฉพาะหน้าบางเรื่องเช่นไร คุณลักษณะในประการนี้ปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญมาก โดยเฉพาะปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องการให้บุคลากรที่เข้ามาสู่องค์กรควรมีคุณลักษณะเช่นว่านี้
4. ความถนัด (Aptitudes) ตามธรรมชาติหรือไม่ ถ้ามี ๆ มากน้อยแค่ไหน
5. ความสนใจ (Interests) ความเต็มใจ ตลอดจนความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเป็นเช่นไรคุณลักษณะในข้อนี้เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญ เพราะถ้าบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมาไม่มีความสนใจ ไม่มีความตั้งใจในการทำงานการที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์หรือมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องไม่่ง่ายนัก

6. บุคลิกภาพอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเสียสละตลอดจนความอดทนในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

ในบางครั้งองค์กรหรือหน่วยงานควรคำนึงถึงนโยบายหรือจุดมุ่งหมายเฉพาะสำหรับการคัดเลือก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกันทุกฝ่าย ขณะเดียวกันก็ควรคำนึงถึงการใช้งบประมาณในการคัดเลือกที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นรา หัตถสิน. 2543 : 50)

สรุป หลักในการคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่หน่วยงานพยายามกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงานในองค์กร

เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร

ปัญญา เอี่ยมสะอาด (2548 : 55-57) กล่าวว่า ได้รวบรวม เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร เรียกว่า Five Fold Grading ดังนี้

1. ความประทับใจครั้งแรกและสภาพร่างกาย (First Impression and Physical Make-Up) เช่น บุคลิกท่าทาง การเจรจา ตลอดจนการแต่งกาย
2. คุณวุฒิและสิ่งที่คาดหวัง (Qualification and Expectation) หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้สมัคร ซึ่งทำให้สามารถคาดหวังผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้
3. สมองและความสามารถ (Brains and Abilities) หมายถึง สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดในการที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การจูงใจที่จะทำให้สามารถทราบลักษณะนิสัยของผู้สมัครว่าเป็นบุคคลใด เช่น มีความตั้งใจ อดทน เสียสละ ฯลฯ
5. การปรับปรุงตนเอง (Adjustment) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุป เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร เป็นกฎเกณฑ์ที่องค์กรแต่ละองค์กรสร้างขึ้นมา เพื่อให้เป็นแบบมาตรฐานเพื่อให้มีข้อกำหนดยึดเป็นแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือก

กรมจัดหางาน (ออนไลน์ : 2550) กล่าวว่า จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะแรงงานที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรมคุณลักษณะพิเศษที่นายจ้างต้องการ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. ความซื่อสัตย์
3. ความอดทน
4. ความขยันหมั่นเพียร
5. การตรงต่อเวลา
6. สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว

7. การมีระเบียบวินัย
8. ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารี
9. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
10. ความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
11. การรักษาความสะอาด
12. ความเชื่อมั่นในตนเอง
13. ความชำนาญในวิชาชีพ
14. ความสามัคคี
15. เชื้อฟุ้งผู้บังคับบัญชา

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะแรงงานที่นายจ้างต้องการ หมายถึง คุณสมบัติพิเศษ ที่นอกเหนือจากคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เช่น ความชำนาญในวิชาชีพ สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว ความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรักษาความสะอาด ความรับผิดชอบ เป็นต้น

เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 65-67) กล่าวว่า ปัญหาเกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคคลากรมีปัจจัย สำคัญอยู่ที่สถานการณ์ ขนาดและความจำเป็นขององค์การ ซึ่งเราสามารถแยกปัญหาการคัดเลือก บุคคลากร ดังนี้

1. ผลของการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเครื่องจักรกลมาใช้ทำให้การวิเคราะห์ลักษณะงาน และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานนั้นต้องเปลี่ยนไปอยู่เสมอ ทำให้เกิดปัญหาในการนำวิธีการคัดเลือก มาใช้ว่าจะได้บุคคลตามเป้าหมายหรือไม่
2. ปัญหาทางด้านผู้ทำการคัดเลือก เช่น ค่านิยมของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานทำให้เกิด การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานไม่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. ปัญหามาตรฐานของการคัดเลือกปัญหาส่วนนี้เป็นปัญหาในทางเทคนิคเกี่ยวกับ เครื่องมืออุปกรณ์และการดำเนินการคัดเลือกที่ไม่ได้มาตรฐานขาดความเชื่อถือได้เนื่องจากขาด ความเที่ยงตรง

สรุป ปัญหาเกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคคลากร มีปัจจัยสำคัญอยู่ที่สถานการณ์ ขนาดและ ความจำเป็นขององค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลากรเข้าทำงาน

สุภาพร พิศาลบุตร (2541 : 156-168) กล่าวว่า องค์การแต่ละองค์การจะมี เครื่องมือในการ คัดเลือกมืออยู่หลายชนิด โดยแต่ละชนิดจะมีคุณลักษณะและวัตถุประสงค์ของการใช้ที่แตกต่างกัน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลมากที่สุด ดังนี้

1. ใบสมัครงาน (Application Form) เป็นเอกสารที่หน่วยงานหรือฝ่ายบุคคลจัดทำเพื่อใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครเพื่อทำการคัดเลือก
2. ประวัติย่อ (Resume) ประวัติผู้สมัครทั้งในด้านการศึกษาประวัติส่วนตัว และการทำงาน
3. หลักฐานอ้างอิงและการให้คำรับรอง (Reference and Recommendation) เป็นเอกสารที่ใช้แนะนำตัวผู้สมัครในลักษณะข้อมูลอ้างอิงเอกสารนี้จะได้นำไปใช้ประเมินประสบการณ์และประสิทธิภาพของผู้สมัคร และนำไปใช้ร่วมกับใบสมัคร
4. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในการสรรหาบุคคลทุกประเภทการสัมภาษณ์ประการแรกเพื่อการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความสนใจและความสามารถของผู้สมัคร ประการที่สอง เพื่อค้นหาความสามารถเฉพาะด้านของผู้สมัคร ประการที่สามเพื่อแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับงานองค์กร และประการสุดท้าย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะ และความสามารถของคนในองค์กรได้พิจารณา

4.1 การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directive Review) วิธีนี้ผู้ทำการสัมภาษณ์จะระมัดระวังเป็นพิเศษที่จะไม่สร้างบรรยากาศให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความประหม่าโดยเฉพาะการไม่ทักถึงข้อผิดหรือไม่ให้ข้อมูลในสิ่งที่ตัวเองได้ประเมินในใจ และส่งเสริมให้ผู้สมัครมีความสบายใจ และมีอิสระที่จะพูดหรือเจรจาอย่างเสรี วิธีที่ใช้ทำการสัมภาษณ์มักดำเนินการโดยพยายามตั้งคำถามง่ายอย่างกว้าง ๆ โดยไม่พยายามขัดจังหวะ เพื่อชักนำให้ผู้สมัครเล่าเรื่องต่าง ๆ ต่อกันไปเรื่อย ๆ (สมิต สัจฉกร. ออนไลน์ : 2555)

4.2 การสัมภาษณ์แบบลึก (Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ยากกว่าวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีการชักนำ ซึ่งการดำเนินการสัมภาษณ์วิธีนี้จะต้องมีการจัดเตรียมโครงเรื่องในรูปของคำถามที่จะให้ครอบคลุมถึงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องราวของผู้สมัคร โดยเฉพาะในแง่ของการจ้าง คำถามมักจะต้องครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องงาน การศึกษาการสัมพันธ์กับสังคม พื้นฐานทางเศรษฐกิจ ตลอดจนคุณลักษณะบุคลิกภาพต่าง ๆ ที่จะถามลึกให้ผู้สมัครตอบอย่างเฉพาะเจาะจง

4.3 การสัมภาษณ์อย่างมีแบบแผน (Patterned Interview) การสัมภาษณ์ที่มีการจัดเตรียมเค้าโครงเรื่องที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งวิธีการจะกระทำโดยพยายามดำเนินการสอบสัมภาษณ์อย่างใกล้ชิดตามรายละเอียดของคำถามที่ได้มีการออกแบบหรือจัดเตรียมเป็นพิเศษ โดยหัวข้อที่สำคัญจะมีการถามเป็นลำดับ คือ ถามเป็นข้อ ๆ เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ตอบชัดแต่ละข้อจนสิ้นสุด และจะมีช่องว่างส่วนที่เหลือที่เป็นข้อความหรือคำถามที่มีได้มีไว้ใช้เพื่อถามผู้สมัคร หากแต่จะมีการออกแบบเพื่อช่วยผู้ทำการสัมภาษณ์ที่จะให้ได้ข้อมูลครบถ้วนมากที่สุด วิธีการสัมภาษณ์แบบนี้ให้ผลดีค่อนข้างมาก แต่จำเป็นต้องมีการฝึกฝนอบรมผู้สัมภาษณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และ

รวมตลอดถึงต้องมีการกำหนดบรรทัดฐานของระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้รายงานที่ออกมามีความน่าเชื่อถือได้มากที่สุด

4.4 การใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบพิเศษ ส่วนใหญ่แล้วการสัมภาษณ์มักจะเป็นวิธีตามที่ได้กล่าวมาแต่อย่างไรก็ตามยังมีวิธีอื่นอีก

4.5 การทำการสัมภาษณ์ผู้สมัครการทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล เป็นการสัมภาษณ์ที่มีผู้ที่ถูกสัมภาษณ์เพียงคนเดียว เสนอญหน้ากับผู้สมัคร

4.6 การทำการสัมภาษณ์ผู้สมัครเป็นกลุ่ม โดยให้ผู้สมัครเข้ามาสัมภาษณ์พร้อมกันหลาย ๆ คน และสนทนาเป็นกลุ่มพร้อมกันหลาย ๆ คน

4.7 การทำการสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการเป็นการดำเนินการสัมภาษณ์ (Board Interview) โดยมีผู้ทำการสัมภาษณ์หลายคน จะนั่งกันเป็นกลุ่มกรรมการ และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้สมัครทีละคน

สรุป แนวคิดทฤษฎีเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน องค์กรแต่ละองค์กรจะมีเครื่องมือในการคัดเลือกอยู่หลายชนิดมีคุณลักษณะที่ต่างกัน แต่วัตถุประสงค์ของการใช้ที่เหมือนกันวิธีการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ใช้กันเป็นสากลและมีความสำคัญมาก เพราะว่า ผู้สมัครงานมีความคาดหวังมากที่จะได้รับการจ้างงาน

การทดสอบผู้สมัครงานจัดว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกผู้สมัครงาน มีประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้ (หวน พินพันธ์. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

1. ผู้สมัครงานได้ใช้ผลการทดสอบเป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรสำหรับการจ้างงาน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ช่วยทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร

3. ช่วยเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ประสิทธิภาพของบุคลากร สำหรับระบบการบริหารงานบุคคล

4. การทดสอบช่วยทำให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาค และเปิดโอกาสให้แก่ผู้สมัครงานทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ผลการทดสอบย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการทดสอบเป็นประการที่สำคัญ

5. การทดสอบ จัดว่าเป็นวิธีการที่ดีวิธีหนึ่งในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร เพราะว่าสามารถตรวจสอบผลการทดสอบได้ และประเมินผลประสิทธิภาพความรู้ ความสามารถของผู้สมัครงานได้

5.1 การทดสอบความสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement Test) หมายถึง ความสำเร็จที่บุคคลได้รับจากความพยายามด้วยการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การทดสอบความสัมฤทธิ์อาจทดสอบในด้าน

5.2 Education Test หมายถึง การทดสอบทางด้านการศึกษาทั่ว ๆ ไปที่บุคคลเรียนรู้มา

5.3 Trade Test การทดสอบ (Testing) หมายถึง เทคนิคการปฏิบัติที่เป็นระบบประกอบด้วย กระบวนการมาตรฐาน สำหรับใช้กลั่นกรองผู้สมัครงานเป็นจำนวนมาก เช่น การทดสอบความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ความรู้ทางด้านบัญชีหรือกฎหมาย เป็นต้น

5.4 Performance หมายถึง การทดสอบโดยให้ทดลองปฏิบัติงานให้ดูเป็นตัวอย่าง

5.5 การทดสอบความถนัด (Aptitude Test) หมายถึง การทดสอบความสามารถทางกายและสติปัญญาของคนที่จะเรียนรู้งานอย่างหนึ่งอย่างใดภายในเวลาที่กำหนด

5.6 การทดสอบสติปัญญา (Intelligence Test) หมายถึง การตรวจสอบความฉลาดหรือปฏิภาณไหวพริบของบุคคลเพื่อประโยชน์ในการเลือกสรรเข้าทำงานหรือบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่เหมาะสม

5.7 ทดสอบความสนใจ (Interest Test) หมายถึง การสืบค้นให้รู้ว่าคนหนึ่ง ๆ สนใจในสิ่งใดบ้าง และสนใจในสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใดเนื่องจากความสำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าในอาชีพขึ้นอยู่กับความสนใจในกิจกรรมที่ทำเป็นสำคัญ

5.8 การทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดความเข้มแข็ง และอ่อนแอของบุคลิกภาพที่จะมีผลต่อการทำงาน

6. การตรวจสอบประวัติการทำงาน (Working History) หมายถึง ขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อสอบถามความเห็นของนายจ้างเก่าที่ผู้สมัครเคยทำงานมาแล้ว

7. การตรวจสอบใบรับรอง (Check of Reference) หมายถึง ใบรับรองอาจจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

7.1 ใบรับรองเกี่ยวกับผู้สมัคร

7.2 ใบรับรองเกี่ยวกับงานที่เคยปฏิบัติ

7.3 ใบรับรองเกี่ยวกับสถานศึกษา

8. หนังสือแนะนำ (Letter of Recommendation)

9. การตรวจสอบสุขภาพ (Physical Examination) ความมุ่งหมายของการตรวจสอบสุขภาพเพื่อคัดเลือกที่มีร่างกายแข็งแรง และสุขภาพดีเข้ามาปฏิบัติงาน

สรุป ประโยชน์ของการทดสอบในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็นการประเมินผลทางด้านความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับสมัคร ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรใหม่จึงต้องใช้การทดสอบเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกผู้สมัคร

บุคลิกภาพ (Personality)

บุคคลแต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป โดยแต่ละคนนั้นมีพฤติกรรมพิเศษเป็นของตนเองตั้งแต่ลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่างหน้าตา ท่าทาง การเดิน การพูดอากัปกิริยา มารยาทตลอดจนลักษณะที่ซ่อนเร้นที่อยู่ภายในที่พร้อมที่จะแสดงออกมาเมื่อมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือเมื่อมีสิ่งเร้าเกิดขึ้น เช่น การต่อสู้ การล่าถอย การคู่คั่น สุภาพ อ่อนโยน คุร้าย เมตตา ซึ่งแต่ละคนจะมีเอกลักษณ์เป็นของตนเองลักษณะที่ไม่เหมือนกันนี้เรียกว่า บุคลิกภาพ ทฤษฎีบุคลิกภาพ เป็นมโนภาพของพฤติกรรม และประสบการณ์ของมนุษย์ที่ใช้โครงสร้างทางจิตวิทยาพยายามอธิบายพยากรณ์ และควบคุมการกระทำของบุคคล ทฤษฎีทั้งหลายจะกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ทั้งที่สังคมยอมรับและไม่ยอมรับ Aiken (อะริยา เลาสูร์ โยชิน. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

กองส่งเสริมการมีงานทำ (ออนไลน์ : 2004) กล่าวว่า บุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพและการศึกษาให้เหมาะสมกับตัวเองการเลือกอาชีพและสาขาวิชาที่จะศึกษาให้เหมาะสมกับตัวเอง โดยเน้นเรื่องบุคลิกภาพ บุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แต่ละคนจะมี ลักษณะที่ชี้เฉพาะตนไม่ว่ารูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ หรือนิสัยใจคอ มีนักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนรวมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่ปรากฏแก่ทางร่างกาย นิสัยใจคอ ความรู้สึนึกคิด และพฤติกรรมรวมของบุคคลนั้นซึ่งได้รวมอยู่ด้วยกันอย่างผสมกลมกลืนในตัวบุคคลนั้น รวมถึงสิ่งที่เขาชอบ ไม่ชอบ สิ่งที่เขาสนใจ และไม่สนใจ เป้าหมายต่าง ๆ ในชีวิตของเขาความสามารถด้านต่าง ๆ ลักษณะของบุคลิกภาพเฉพาะของแต่ละคนนั้น หากบุคคลรู้จักและเข้าใจบุคลิกภาพจนสามารถมองตนได้ตามสภาพความเป็นจริงย่อมช่วยให้บุคคล ตัดสินใจเลือกแนวทางชีวิต การศึกษา และอาชีพได้อย่างสอดคล้องกับตัวเองมากที่สุด

สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เชื่อว่าพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพ ช่วยให้บุคคลตัดสินใจเลือกแนวทางชีวิต การศึกษา และอาชีพได้อย่างสอดคล้องกับตัวเองมากที่สุด

ความหมายของบุคลิกภาพ

ในการศึกษาทางด้านจิตวิทยานักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพที่มีความคล้ายคลึงแตกต่างกันไป ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปพอสังเขป ดังนี้

ประณม ถาวรเวช (ออนไลน์ : 2550) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคล และการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมรวมถึงลักษณะที่ส่งผลต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง ความสามารถแรงจูงใจปฏิกิริยาในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

สรุป ความหมายของบุคลิกภาพ เป็นลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวโดยขึ้นอยู่กับรากฐานของความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในอดีตจนเป็นนิสัยที่ค่อนข้างถาวร

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

กรมจัดหางาน (ออนไลน์ : 2550) กล่าวว่า ความสำคัญของบุคลิกภาพนั้นเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง ดังนี้

1. ทางกายภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตาดีย่อมส่งผลให้ผู้สัมภาษณ์สนใจได้บ้าง และตนเองก็มีความภูมิใจมั่นใจ ยิ่งถ้ามีสุขภาพที่แข็งแรงว่องไวในการทำงานยิ่งน่าประทับใจ
2. ทางสมอง หมายถึง สมองดีไม่มีโรคภัยไข้เจ็บก็จะทำให้เขามีความทรงจำดี เชาวน์ปัญญาดี แต่ต้องเป็นผลจากการศึกษาอบรมพื้นฐานด้วย
3. ความสามารถ อาศัยประสบการณ์ และความถนัดจากการฝึกฝน
4. ความประพฤติ เป็นผู้อยู่ในศีลธรรม สุภาพอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่เป็นปฏิปักษ์กับสังคม
5. ชอบเข้าสังคม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น การแสดงออกต่อเพื่อนฝูงไม่เห็นแก่ตัวมีน้ำใจต่อผู้อื่นไม่อวดตัว
6. อารมณ์ดี ใจเย็น ไม่ฉุนเฉียว อดกลั้นโทสะได้
7. กำลังใจเป็นคนที่จิตใจเข้มแข็ง ไม่ท้อถอย ไม่เสียขวัญง่าย

สรุป ความสำคัญของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อชีวิตเราอย่างยิ่งทำให้เรารู้สึกถึงความสำคัญของตัวเอง เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญที่สุดเราจะต้องค้นพบตัวเองและรู้ความชอบของตนเอง

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

กองส่งเสริมการมีงานทำ (ออนไลน์ : 2004) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านกายภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตา ทรวดทรง ท่าทาง การแต่งกาย การเดิน เป็นต้น บุคลิกภาพด้านกายภาพนี้เป็นสิ่งที่ผู้อื่นมองเห็นได้
2. ด้านวาจา หมายถึง การใช้ถ้อยคำน้ำเสียง ซึ่งผู้อื่นจะรับรู้ได้โดยการฟังลักษณะต่าง ๆ สะท้อนบุคลิกภาพด้านนี้ เช่น การพูดไม่เข้าหูคน การพูดจากระโชกโฮกฮาก การพูดจាន่าฟัง เป็นต้น บุคลิกภาพทางวาจาที่ดีข้อม หมายถึง การพูดจาดูด้วยน้ำเสียงนุ่มนวล น่าฟังเป็นมิตรและได้สาระ
3. ด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางการคิดแก้ปัญหา ไหวพริบ ความสามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมคิดเป็น รู้จักคิด คิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี แสดงออก หรือสนองตอบผู้อื่นได้อย่าง "ทันกัน" และ "ทันกาล"
4. ด้านอารมณ์ หมายถึง การมีอารมณ์ดี คงเส้นคงวา ไม่วู่วาม เอาแต่อารมณ์ ขุนเขียว โกรธง่าย หรือบางคนมีอารมณ์ร้ายแรงมากกว่าอารมณ์อื่น หรือบางคน เครียด เศร้า ขุ่นมัวหม่นหมอง อยู่เสมอ
5. ด้านความสนใจและเจตคติของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปบางคนไม่สนใจการเมือง ซึ่งบางคนมีความสนใจ หลากหลายไม่สนใจเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว
6. ด้านการปรับตัวมีผลต่อลักษณะของบุคลิกภาพถ้าใช้แบบที่ตีมีพฤติกรรมที่เหมาะสม สังคมยอมรับจะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตรงกันข้ามถ้าปรับตัวไม่ดีวางตัวในสังคม ไม่เหมาะสมย่อมมีผลเสียต่อบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ไปด้วย

สรุป องค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อมของแต่ละคนส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานประสานกันของสมองที่ขึ้นอยู่กับพันธุกรรม และประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม

การเกิดบุคลิกภาพ

วัชระ (นามแฝง). (ออนไลน์ : 2553) กล่าวว่า นักทฤษฎีบุคลิกภาพ ฟรานซ์ โจเซฟ กอลล์ (Franze Joseph Gall) ได้ให้ทฤษฎีว่า รอยหยักบนพื้นผิวสมองนั่นเองเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ เพราะส่วนนี้ทำให้เราตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมมีผลต่อวิถีคิดความรู้สึก และการกระทำของเรา อิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูที่มีผลต่อบุคลิกภาพในการอบรมเลี้ยงดูเด็กย่อมมีการถ่ายทอดลักษณะและมาตรฐานต่าง ๆ ในสังคมให้แก่เด็ก โดยกระบวนการเสริมแรงและการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ เด็กจะเลียนแบบพฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ ของบิดา มารดาหรือผู้ที่เลี้ยงดูมากกว่าที่จะทำตามคำสอน ดังนั้นทัศนคติและการเป็นตัวอย่างของบิดามารดาตลอดจนการถือตนตามแบบของเด็กมีผลต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพของเด็กเป็นอย่างยิ่ง

อย่างไรก็ตามสำหรับผู้วิจัยเข้าใจว่า เรื่องทฤษฎีบุคลิกภาพ จะช่วยไขห้มองเห็น ทั้งองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ประเภทของบุคลิกภาพหรือประเภทของคนลักษณะต่าง ๆ รวมทั้ง

ที่มาของบุคลิกภาพ และการปรับเปลี่ยนพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเป็นแนวทางในการสร้างเสริมตนเอง และผู้ร่วมปฏิบัติงานธุรกิจ ให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานของตนซึ่งจะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุป บุคลิกภาพเกิดจาก รอยหยักบนพื้นผิวสมองนั่นเองเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ เพราะส่วนนี้ทำให้เราตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม และมีผลต่อวิถีคิดความรู้สึก

วิธีสร้างพลังให้กับบุคลิกภาพ

การศึกษาตามอัทธยาศัย (ออนไลน์ : 2550) กล่าวว่า ว่ากันว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องสร้างพลังแห่งความสำเร็จ 5 ประการ คือ พลังแห่งการคิด พลังแห่งการกระทำหรือพลังแห่งผลงาน พลังแห่งกุศโลบายในการมัดใจผู้อื่นหรือพลังแห่งมนุษยสัมพันธ์ พลังแห่งการพูด พลังแห่งบุคลิกภาพ ดังนี้

1. ความกระตือรือร้น คนทุกคนต้องดิ้นรนแข่งกันเพราะฉะนั้นเวลาเดินต้ององอาจออกผายไหล่ผึ่ง อย่าเดินอ้อยสร้อยหมดเรี่ยวหมดแรงหรือเดินหมดกำลังใจตายอยาก คำว่าความกระตือรือร้นในที่นี้นอกจากการเดินเหิน การวางท่าวางตัวที่ดูดีแล้ว การทำงานที่กระตือรือร้นไม่เฉื่อยและ ไม่เข้าขามเย็นขาม ก็ถือว่ายู่ในการสร้างพลังแห่งบุคลิกภาพ เช่นกัน

2. ความมีชีวิตชีวา คนเราจะมีชีวิตชีวาใบหน้าต้องไม่เศร้าไม่หงอยเหงาทางที่ดี ใบหน้าต้องมีรอยยิ้มเข้าไว้ มีคนหนึ่งชอบสร้างพลังแห่งความมีชีวิตชีวามาก เขาบอกว่าคนเราถ้าได้ทำอะไรตามที่ตัวเองชอบจะมีชีวิตชีวามาก ความชอบของเขามี 2 ประการ ดังนี้ ชอบทางไอศกรีมชอบวาดแผนโบราณ ทุกสัปดาห์เขาจะต้องหาโอกาสทำสิ่งเหล่านี้ เพื่อเขาจะได้มีอารมณ์ดี ๆ มีความสุข กระปรี้กระเปร่า และทำให้เขามีชีวิตชีวาเสมอ เพราะความสุขมีเต็มอ้อมอยู่ในตัว

3. ความต้องตาต้องใจ คนที่จะมีพลังแห่งบุคลิกภาพใครมองแล้วต้องตา เขาเรียกว่ามาคน่ามองด้วยเหตุนี้เองคนสวยคนหล่อจึงได้เปรียบกว่าคนอื่น เพราะจะมีเสน่ห์แห่งใบหน้า และเรือนกายที่ทำให้ต้องชะงักงันตะลึงมองและหญิงคอยชะเง้อมองหาอย่างไรก็ตามคนที่ไม่หล่อไม่สวยก็อาจจะต้องตาต้องใจได้ ถ้าแต่งตัวดีมีความทันสมัยวางท่าวางทางดี คนก็เหลียวมองได้ เช่นกัน

4. ความมีรสนิยมเหมาะสม ในเรื่องของรสนิยมนี้ คำว่า รสนิยม ตามพจนานุกรมหมายถึง ความพอใจ สิ่งที่เป็นความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นหากเราทำอะไรที่ทำให้ผู้คนเขาพึงใจพอใจด้วยความเหมาะสมใจแล้วใคร ๆ ก็คงจะรักใคร ๆ ก็คงจะชอบ และพอกันรัก คนชอบเขาก็มองเราดูดีไปหมด บุคลิกภาพเลยดูดีตามไปด้วยพูดถึงคำว่า รสนิยม ต่ออีกนิดถ้าเราสังเกตให้ดีคำ ๆ นี้ชอบใช้พูดกันมาก โดยเฉพาะเวลาใครทำอะไรถูกต้องถูกใจเรา เช่น เขาแต่งตัวดีเราเรียกว่า แต่งตัวมีรสนิยมดี เขาถือกระเป๋าดีหรือดีเด่นดังยี่ห้อหนึ่งก็บอกแหมเขาเข้าใจเลือกของใช้ เช่น กระเป๋าดีหรือดีนั่นแสดงว่ารสนิยมดีมากกลายเป็นอย่างนั้นไป

5. ความสะอาด คนที่จะมีบุคลิกภาพดีนั้นเรื่องความสะอาดของร่างกาย เสื้อผ้า เครื่องแต่งกายนับว่าสำคัญมาก ถ้าสกปรกบุคลิกภาพจะติดลบทันที ซึ่งเรื่องของความสะอาดนี้บางคนรวมไปถึงเรื่องของสิ่งแวดล้อมรอบกาย เช่น ห้องทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ด้วย เรียกว่า ต้องสะอาดไปหมด

6. ความมีสง่าราศี เรื่องความมีสง่าราศีนี้ถ้าจะแปลกันทีละคำ คำว่า สง่า หมายถึง ผ่าเผย ผึ่งผาย ภาควุฒิ มีภูมิฐาน น่าเกรงขาม น่าเคารพนับถือ ส่วนคำว่า ราศี หมายถึง ความสง่า ผิพรรณ มีน้ำมีนวลที่แสดงควมมีบุญวาสนาของคน

7. ความเป็นผู้ดี พูดถึงความเป็นผู้ดี ในความหมายนี้ หมายถึง คนที่กิริยาจาและจิตใจที่ดีงามแต่บางคนก็เข้าใจผิดคิดว่าคนที่มั่งมีหรือคนที่มีตระกูลสูงหรือคนที่มีบรรดาศักดิ์เท่านั้นจึงเรียกว่า ผู้ดี ซึ่งไม่ถูกต้องเพราะบุคคลเหล่านี้หากเขามีกิริยาจาหยาบคาย และจิตใจทรามก็หาว่าเป็นผู้ไม่ดี หนึ่งความเป็นผู้ดีนี้ห้ามเป็นผู้ดีแบบ ผู้ดีเปิดตาแหวก ซึ่งหมายถึง คนที่หยิบหย่องหรือคนดัดจริตทำอะไรไม่เป็น

8. ความเป็นผู้มีวัฒนธรรม เรื่องของวัฒนธรรมนี้คำว่า วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงความจริงของงามความเป็นระเบียบเรียบร้อยความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมของประชาชน ดังนั้นใครมีวัฒนธรรมก็ถือเป็นคนที่มีความเจริญของงามเป็นคนน่านับถือ สำหรับการสร้างพลังเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมนี้ไม่ยากเราอยู่ในสังคมไหนเรามีหลักการพิธีการสมาคมอย่างไรเราก็ทำตามเขา เขากินเขาอยู่อย่างไรแต่งกายแบบไหน เราก็ทำตามแบบเข้าเมืองตาหลิวต้องหลิวตาตามหรืออยู่กรุงโรมจงทำตัวเหมือนชาวโรมัน

9. ความเป็นผู้นำ การสร้างพลังแห่งบุคลิกภาพในข้อนี้ก็คือการสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นอย่างไร นับว่าเป็นเรื่องพูดยาวแต่อย่างไรก็ตามใครอยากมีภาวะผู้นำขอให้เห็นว่าผู้นำคือผู้ที่อาสาแก้ปัญหาให้คนอื่นและผู้นำคือผู้เสียสละ

10. ความเป็นมิตร ไมตรี คนที่จะมีบุคลิกภาพผู้นำนั้นต้องพยายามทำตัวให้ใครเห็นใครก็รัก คนที่คนชมกว้างขวางในวงสังคม และประชาชนนิยมกันทั่วไป ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้จะต้องเป็นคนที่มีความเป็นไมตรี หมายถึง ดีต่อผู้คนทั่วไป ไม่ว่าจะเข้าไปวงสังคมไหน ผู้คนต้องชื่นชอบชื่นชม มิใช่พอเข้าไปพวกวงแตกกระจาย อย่างนี้ก็ไม่ไหว

สรุป วิธีสร้างพลังให้กับบุคลิกภาพ บุคลิกภาพจะส่งพลังให้คนคนหนึ่งโดดเด่น ฉะนั้นการสร้างพลังแห่งบุคลิกภาพจะสามารถสร้างความเชื่อถือแก่ผู้อื่นได้ด้วย

การเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

กองส่งเสริมการมีงานทำ (ออนไลน์ : 2004) กล่าวว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน บุคลิกภาพเฉพาะอย่างมีความสัมพันธ์กับอาชีพ เฉพาะอย่างทฤษฎีการเลือกอาชีพของ จอห์นแอล ฮอลแลนด์

วัชระ (นานแฝง). (ออนไลน์ : 2010) กล่าวว่า Holland (1973 : 2-4) จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) เป็นผู้สร้างแบบสำรวจความพอใจในอาชีพ (The Vocational Preference Inventory) ได้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ ของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ดังนี้ 1) งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง, 2) งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 3) งานบริการการศึกษาและสังคม, 4) งานสำนักงานและเสมียน, 5) งานจัดการและค้าขาย, 6) งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม

บุคลิกภาพ แต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สักดิ์ตระกูลบิดามารดา ระดับชั้นทางสังคม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ จากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะที่ท้ายที่สุด ความสนใจ ความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคคลคิด รับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ข้างต้น 1) งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง, 2) งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 3) งานบริการการศึกษาและสังคม, 4) งานสำนักงานและเสมียน, 5) งานจัดการและค้าขาย, 6) งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม เช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหา ความกดดันบางประการ โดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกันทำให้ความสนใจ และความถนัดต่างกัน ด้วยบุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมီးอะไร ๆ คล้าย ๆ กัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติค่านิยมและบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพ สิ่งแวดล้อมด้วยเหตุนี้เมื่อเราทราบบุคลิกภาพ สิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึงผลที่จะติดตามมาด้วยซึ่ง ได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษา และสังคม

สรุป ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ บุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนบุคลิกภาพเฉพาะอย่างมีความสัมพันธ์กับอาชีพบุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมต่าง ๆ กับ แรงผลักดันส่วนบุคคล

สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ (ออนไลน์ : 2010) กล่าวว่า นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ ดังนี้

1. ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจ อาชีพประเภทงานช่างฝีมือ และกลางแจ้งกับ บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจ อาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์ เทคนิคหรือบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมือนกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภท งานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติบุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ปะปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3. ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือ และกลางแจ้งย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะ สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

สรุป แนวคิดทฤษฎีของฮอลแลนด์ บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน บุคลิกภาพ สิ่งแวดล้อม ต้องมีความเหมาะสมกันบุคลิกภาพแต่ละลักษณะ และสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด

สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ (ออนไลน์ : 2010) กล่าวว่า ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ เป็นผลจากการสังเกตของเขา และของคนอื่น ๆ เกี่ยวกับความสนใจ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคล และมีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีของกิลฟอร์ด (Guilford. 1954) ซึ่งได้วิเคราะห์บุคลิกภาพและความสนใจของบุคคลออกเป็น 6 ประเภท คือ ด้านจักรกล, ด้านวิทยาศาสตร์, ด้านบริการสังคม, ด้านสารบรรณ, ด้านธุรกิจ และด้านศิลปะ นอกจากนี้ทฤษฎีของฮอลแลนด์ ยังมีส่วนคล้ายคลึงกันกับ ทฤษฎีของแอดเลอร์ (Adler. 1939) ของฟรอมม์ (Fromm. 1947) ของจุง (Jung. 1933) ของเชลดอน (Sheldon. 1954) ของสปริงเจอร์ (Spranger. 1928)

โดยเฉพาะการประเมินสิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยจำแนกลักษณะของบุคคลมีแนวความคิดมาจาก ลินตัน (Linton. 1945) ซึ่งกล่าวว่า แรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมจะถูกถ่ายทอดไปยังบุคคลหนึ่ง ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความต้องการ (Needs) และแรงกดดัน (Pressures) ของเมอร์เรย์ (Murray. 1938) ก็เป็นแรงกระตุ้นอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ฮอลแลนด์คิดทฤษฎีของเขาขึ้นกล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการเลือกอาชีพ ของฮอลแลนด์มีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้ (ทีปกร พุดด้วง. 2551 : 20)

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ
2. แบบสำรวจความสนใจคือแบบสำรวจบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ กล่าวว่า การเลือกอาชีพไว้ว่าการเลือกอาชีพ หมายถึง การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ การกำหนดลักษณะบุคลิกภาพฮอลแลนด์ได้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจอาชีพต่าง ๆ 6 ประเภท โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ (กรมจัดหางาน. ออนไลน์ : 2550)

1. ชี้แนะประสบการณ์ที่จะนำไปสู่ลักษณะเฉพาะของบุคคล
2. อธิบายให้ทราบว่า ประสบการณ์นำไปสู่ลักษณะเฉพาะได้อย่างไร และลักษณะเฉพาะนำไปสู่พฤติกรรมได้อย่างไร
3. แยกแยะความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพแต่ละลักษณะกับเหตุการณ์

สรุป การเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึง แรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ

ลักษณะบุคลิกภาพของฮอลแลนด์

1. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (Realistic) พันธุกรรมและประสบการณ์ ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยงแต่ไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษาและการแพทย์ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค แต่ด้อยความสามารถทางด้านสังคมและการศึกษา สรุปแล้วบุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม ดังนี้ (กองส่งเสริมการมีงานทำ. ออนไลน์ : 2004)

- 1.1 ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานบริการ การศึกษาและสังคม

- 1.2 เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

1.3 เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์ และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางการเข้าสังคม

1.4 เขาจะนิยมสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยมลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ

ด้วยเหตุที่มีความสนใจความสามารถและค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้ คือ ขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติเรียบ ๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิดลึก และไม่หมกมุ่น อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุ ช่างทำบล็อกร คนขับรถบดดิน เป็นต้น (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. ออนไลน์ : 2010)

2. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Investigative) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสัญลักษณ์ การจัดระบบ การทดลองด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อจะได้เข้าใจ และควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการชักชวนการเข้าสังคม และการเลียนแบบ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และการคำนวณ แต่ด้อยความสามารถทางการโฆษณาชักชวน สรุปแล้วบุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม ดังนี้ (ทีปกร พุดด้วง, 2551 : 32)

2.1 ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และไม่ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย

2.2 เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

2.3 เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะนักวิชาการเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถทางการคำนวณและวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถทางการเป็นผู้นำ

2.4 เขาจะมีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์

ด้วยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เก็บตัว มีหลักการ อดทน เฉียบขาด มีเหตุผลอาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น

3. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (Social) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์ และการสั่งสอน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุเครื่องมือ เครื่องยนต์ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น

งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการแต่ต้องมีความสามารถด้านการช่าง และเทคนิคสรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม ดังนี้

3.1 ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง

3.2 เขาจะใช้ความสามารถที่เขาмиแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3.3 เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางการสอน แต่ขาดความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และวิทยาศาสตร์

3.4 เขามีค่านิยมเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬาด้วยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ มีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นหญิง มีไมตรีจิต กว้างขวาง ชอบบำเพ็ญประโยชน์ มีอุดมคติ มีความคิดลึกซึ้ง เมตตากรุณา จูงใจคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคมรู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

4. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) พันธุกรรม และประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการจัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลขแต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีอิสระ ต้องค้นคว้า ไม่เป็นระบบแบบแผน ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจแต่ต้องมีความสามารถทางด้านศิลปะ สรุปแล้วบุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม ดังนี้

4.1 ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

4.2 เขาจะใช้ความสามารถที่เขาмиแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

4.3 เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้ชอบเลียนแบบ ชอบจัดระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณและตัวเลขแต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ

4.4 เขาจะนิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจ

ด้วยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ชอบเลียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยึดหยุ่น

มีหิริโอตฺตปปะ อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ เชื้อกเย็น ไม่มีจินตนาการ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ดูแลสินค้าคลังสินค้า ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน พนักงานจดคำให้การในศาล เป็นต้น (ทีปกร พุดคังว. 2551 : 75)

5. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการ(Enterprising) และค้าขาย พันธุกรรม และประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนหรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต เป็นสัญลักษณ์หรือเป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถ ทางด้านการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวน แต่ด้อยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์สรุปแล้วบุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม ดังนี้

5.1 ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและงานค้าขาย แต่ไม่ชอบประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค

5.2 เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

5.3 เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางด้านการเป็นผู้นำ การพูด แต่ด้อยความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์

5.4 เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจด้วยเหตุที่มีความสนใจความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบเสี่ยงภัย ทะเยอทะยาน กล้าได้แย่ง นำเชื่อถือ กระจุกกระจ่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

6. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (Artistic) พันธุกรรม และประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรมเป็นอิสระไม่เป็นระเบียบแบบแผนแต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปธรรมเป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน แต่ด้อยความสามารถด้านธุรกิจ งานสารบรรณ สรุปแล้วบุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม ดังนี้

6.1 ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน

6.2 เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

6.3 เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็นหญิง ไม่ชอบเลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและดนตรี การแสดง การเขียน การพูด

6.4 เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางด้านการศึกษา

ด้วยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้ คือ จุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็นหญิง มีอุดมคติ เพื่อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ผู้ค้าศิลปวัตถุ เป็นต้น (วัชระ. ออนไลน์ : 2553)

สรุป ลักษณะบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพบุคลิกภาพฮอลแลนด์ กล่าว คนเรานั้น มีความถนัดในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่งด้วยกันทุกคนแต่มีระดับความสามารถมากน้อยแตกต่างกันไป

ความคาดหวัง (Expectancy Theory)

สำนักงานบริการข้อมูลและสารสนเทศ (ออนไลน์ : 2010) กล่าวว่า Victor H. Vroom. ให้ความสำคัญต่อการที่บุคคลรับรู้ในสถานการณ์หรือคาดหวังว่าจะอะไรจะเกิด หากเขาประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งการคาดการณ์ความเป็นไปได้ของผลนี้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องการออกมาและVictor H. Vroom เชื่อว่าเราสามารถจูงใจบุคคลได้ หากเขาคิดว่าความพยายามของเขาจะมีผลต่อการทำงานที่ต้องการ และจะนำมาซึ่งรางวัลที่ปรารถนาทั้งนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการจูงใจออกเป็น 3 ประการ คือ ความชอบ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) และความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality)

นอกจากนี้ Victor H. Vroom ยังกล่าวอีกว่า การที่มนุษย์จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นมีสาเหตุมาหรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผล และปัจจัยหลาย ๆ ประการประกอบกัน มิได้เกิดจากปัจจัยเพียงปัจจัยเดียว โดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวัง ดังนี้ (ศูนย์รวมความคิดช่วยกันทำช่วยกันเป็นหนึ่ง. ออนไลน์ : 2553)

1. ผลตอบแทนที่ได้รับ
2. ความพอใจไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
3. ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น
4. โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

ซึ่ง Victor H. Vroom เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความโน้มเอียงเข้าหาความสุข และพยายามหลีกเลี่ยงความทุกข์ทั้งมวลเท่าที่จะทำได้เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาใช้ความคิดหลักการ และเหตุผลในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อบรรลุเป้าหมาย

โดยสนองความต้องการของตนเองจึงเกิดข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. ออนไลน์ : 2010)

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก
2. มนุษย์แต่ละคนนั้น มีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายต่างกัน
3. การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ เกิดเนื่องจากการประเมินคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

จิตวิทยาอุตสาหกรรม (ม.ป.ป. : ออนไลน์) กล่าวว่า Victor H. Vroom กล่าวถึงความคาดหวังของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐานสามประการ ดังนี้

1. ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติการเป็นการประมาณการหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดต่อการแสดงพฤติกรรม หรือการลงมือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยพิจารณาระหว่างความสามารถของตนกับความพร้อมแต่ละด้านในสถานการณ์ต่าง ๆ
2. ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นการคาดการณ์ หรือประมาณการไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมหรือลงมือทำงานว่าถ้ากระทำแล้วจะได้รับผลลัพธ์อย่างไร
3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลเป็นการคาดการณ์หรือประมาณการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลจากการกระทำงานชิ้นนั้น ๆ ซึ่งบุคคลจะมีความคาดการณ์หรือการประมาณการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์แตกต่างกันออกไปแต่ละบุคคล และหากสิ่งใดที่มีการให้คุณค่าสูงก็เก็บเป็นการจูงใจให้บุคคลเกิดการตัดสินใจเลือก

กองส่งเสริมการมีงานทำ (ออนไลน์ : 2004) กล่าวว่า ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง ความเป็นไปได้ ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคลคาดว่าหากผลงานเพิ่มขึ้นเขาคงได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ความเป็นเครื่องมือที่สูงจะแสดงให้เห็นว่า ความเป็นไปได้ของความ ต้องการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มมีมากขึ้น ตรงข้ามกับความเป็นเครื่องมือต่ำ ซึ่งความเป็นเครื่องมือนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน เช่นเดียวกับ ความชอบ และความคาดหวัง

สรุป แนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) บุคคลรับรู้ในสถานการณ์หรือคาดหวังว่าจะอะไรจะเกิด หากเขาประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งการคาดการณ์ความเป็นไปได้ของผลนี้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องการออกมา

ความเชื่อปัจจัยควบคุม (Locus of Control)

มูจลินทร์ ผลกล้า (ออนไลน์ : 2555) กล่าวว่า Rotter J.B. กล่าวถึง ความเชื่อปัจจัยควบคุม จัดเป็นแนวคิดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่ง Julian B. Rotter ที่ถือเป็นนักจิตวิทยาคนแรกซึ่งเกี่ยวกับความเชื่อปัจจัยควบคุมภายในภายนอกอย่างจริงจัง ทั้งนี้ Julian B. Rotter เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลจากความคาดหวัง (Expectancy) ต่อรางวัล (Rewards) และการเสริมแรง (Reinforcement) ที่บุคคลจะได้รับเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้ ว่าโอกาสเป็นตัวกำหนดรางวัลหรือสิ่งเสริมแรงที่บุคคลจะได้รับเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งซึ่งในสถานการณ์นั้น Julian B. Rotter กล่าวว่า บุคคลที่ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ตัวเอง รับรู้ว่า ทักษะเป็นตัวกำหนดสิ่งเสริมแรงหรือรางวัลที่บุคคลจะได้รับมีแนวโน้มที่จะแสดง พฤติกรรมที่แตกต่างจากสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้ ว่าโอกาสเป็นตัวกำหนดสิ่งเสริมแรงหรือรางวัล ที่บุคคลจะได้รับ โดยในสถานการณ์ดังกล่าวนี้ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะตัว ของแต่ละบุคคล

พงศ์กฤษ โรจน์วิรุฬห์ (ออนไลน์ : 2549) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีความเชื่อ ปัจจัยควบคุมภายใน – ภายนอกมี 4 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นไปได้ของการแสดงพฤติกรรม หมายถึง โอกาสความเป็นไปได้ ของการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง
2. คุณค่าของสิ่งเสริมแรง หมายถึง ความน่าสนใจของสิ่งเสริมแรงซึ่งเสริมแรงนั้น จะมีค่ามากแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับทำให้คุณค่า ความน่าสนใจ และความจำเป็นของสิ่งเสริมแรงนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งเสริมแรงอื่น ๆ ที่มีอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ
3. สถานการณ์ทางจิตวิทยา หมายถึง การรับรู้และให้ความหมายต่อสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในลักษณะเฉพาะตน
4. ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลมองความเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งเสริมแรง เป็นการตอบแทนเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุป แนวคิดทฤษฎีความเชื่อปัจจัยควบคุม (Locus of Control) จัดเป็นแนวคิดอยู่ในกลุ่ม ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพล จากความคาดหวัง (Expectancy) แบ่งออกเป็นทฤษฎีความเชื่อปัจจัยควบคุมภายใน – ภายนอก หมายถึง ระดับความคาดหวังของบุคคลที่คาดหวังว่าการเสริมแรง พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมหรือลักษณะส่วนตัวบางประการของเขาหรือสิ่งที่ไม่สามารถคาดคะเนได้อย่างชัดเจน

ประเภทของความเชื่อปัจจัยควบคุม

อูคม ทูมโมสิต (ออนไลน์ : 2550) กล่าวว่า ความเชื่อปัจจัยควบคุมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยควบคุมภายใน (Inter Locus of Control) ซึ่งเป็นความเชื่อว่า สิ่งที่คุณจะได้รับไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือร้ายสำเร็จหรือล้มเหลว มีสาเหตุมาจากการกระทำความพยายาม ความสามารถ ทักษะของตนเอง มิใช่มีสาเหตุมาจากโชคชะตาหรือโอกาส
2. ปัจจัยควบคุมภายนอก (External Locus Control) ซึ่งเป็นความเชื่อว่าโชคชะตาโอกาสเคราะห์กรรมบุคคลอื่น ๆ เป็นตัวการสำคัญในการควบคุมชีวิต หรือส่งผลต่อสิ่งที่คุณจะได้รับในชีวิตของเขา

สรุป ประเภทของความเชื่อปัจจัยควบคุม ความเชื่อปัจจัยควบคุมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) ปัจจัยควบคุมภายใน (Inter Locus of Control), 2) ปัจจัยควบคุมภายนอก (External Locus Control)

ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อปัจจัยควบคุม

กุลนรี มีแก้ว (2551 : 20-21) กล่าวว่า Julian B. Rotter ยังได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อปัจจัยควบคุมภายใน-ภายนอก ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อปัจจัยภายใน
 - 1.1 มีความไว ตื่นตัว และมีความพร้อมต่อสภาวะแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยซึ่งความรู้และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมในอนาคตของตน
 - 1.2 พยายามหาทางปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมเสมอ
 - 1.3 ให้คุณค่าต่อการเสริมแรงที่เป็นผลเนื่องมาจากทักษะ
 - 1.4 แสดงการต่อต้านสิ่งที่จะมามีอิทธิพลครอบงำตนเอง
 - 1.5 เป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม
2. ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อปัจจัยภายนอก
 - 2.1 เชื่อว่า ความล้มเหลวมีสาเหตุมาจากงานยากเกินไปหรือเพราะว่าโชคร้าย
 - 2.2 ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ
 - 2.3 มักจะได้รับความทุกข์จากความวิตกกังวล หรือความเครียด
 - 2.4 มักจะใช้วิธีการป้องกันตนเองโดยอ้างเหตุผลเมื่อทำงานไม่สำเร็จ

สรุป ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อปัจจัยควบคุม บุคคลที่มีความพร้อมต่อสภาวะแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยซึ่งความรู้เป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม ความเชื่อปัจจัยภายนอกจะตรงกันข้าม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอก

1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อปัจจัยภายนอกเนื่องจากบุคคลมีอายุเพิ่มขึ้นจะมีทักษะมากขึ้นในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมตนเองและสภาพแวดล้อมรอบตัวได้มากขึ้น จึงเปลี่ยนจากความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอกไปเป็นความเชื่อปัจจัยภายในมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า เพศชายที่จะมีความเชื่อปัจจัยควบคุมภายใน ได้ดีกว่าเพศหญิง (จรียา เรือนแก้ว, ออนไลน์ : 2550)

2. การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อปัจจัยควบคุมภายใน – ภายนอก จากงานวิจัย Phares (1976 ; อ้างถึงใน เฟื่อน เฉลิมจาน. 2543 : 20-23) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อปัจจัยควบคุมและการเลี้ยงดูว่า พ่อแม่ที่อบรมเลี้ยงดูด้วยการให้ความอบอุ่น การปกป้อง และส่งเสริมจะส่งผลให้เด็กมีความเชื่อปัจจัยควบคุมภายใน ในขณะที่เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด จะพัฒนาความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอก

3. ลักษณะครอบครัว พัฒนาการของความเชื่อปัจจัยควบคุมภายใน – ภายนอก จะมีความสัมพันธ์กับลักษณะครอบครัวแหล่งกำเนิดความมั่นคงของวัฒนธรรมและประสบการณ์ที่ได้รับรางวัลที่เกิดจากความพยายาม

4. ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่ง Irvin และ Drinnin (1987 ; อ้างถึงใน เฟื่อน เฉลิมจาน. 2543 : 20-23) กล่าวว่า ความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอกจะมีความสัมพันธ์กับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม โดยคนที่ขาดความมั่นใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมจะมีความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอกสูง

5. เพศ ซึ่งได้พบว่า เพศหญิงมีความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอกมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ Julain B Botter ยังพบอีกว่า ความเชื่อปัจจัยควบคุมภายใน-ภายนอก จะมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตามสถานการณ์ของชีวิตของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงวัย เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะมีความเชื่อปัจจัยภายในเนื่องมาจากความสามารถ และทักษะในการควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อใดที่บุคคลรู้สึกว่า ตนเองไม่มีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ในชีวิตตนเอง เมื่อนั้นบุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอกมากขึ้น

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อปัจจัยควบคุมภายนอก ได้แก่ เพศ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อปัจจัยภายนอกเนื่องจากบุคคลมีอายุเพิ่มขึ้นจะมีทักษะมากขึ้นในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น

ความเชื่อ (Believe)

ในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อกรอบคิดในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายและลักษณะของความเชื่อ ประโยชน์และโทษของความเชื่อมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายและลักษณะของความเชื่อ

เพื่อน เกลิมจาน (2543 : 51) กล่าวว่า ความเชื่อ เป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์และได้มีการสืบทอดเป็นมรดกของสังคม แต่การสืบทอดความเชื่อของมนุษย์ขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในด้านความปลอดภัยจากอำนาจเหนือธรรมชาติเป็นสำคัญ ความเชื่อของมนุษย์ได้วิวัฒนาการตามความก้าวหน้าของสังคม ความเชื่อของมนุษย์มีลักษณะแห่งการผสมผสานระหว่างความเชื่อดั้งเดิมกับความเชื่อทางศาสนาที่มีระบบมากขึ้น และมีเหตุผลอันเริ่มต้นจากความเชื่อในธรรมชาติ คติถือผีสาว เทวดา วิญญาณ บรรพบุรุษ โดยเชื่อว่า มนุษย์ตายแล้วไม่สาบสูญ มนุษย์มีดวงวิญญาณเหลืออยู่โดยดวงวิญญาณนั้นออกจากร่าง ไปท่องเที่ยวอยู่คอยดูแล ความสุข ความทุกข์ของบุตรหลานหลาน และยังเชื่อว่าดวงวิญญาณนั้นจะกลับเข้าสู่ร่างเดิมกลับมาเกิดใหม่

พงศ์กฤษ โรจน์วิรุฬห์ (ออนไลน์ : 2549) กล่าวว่า ความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล วิญญาณ เหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ ลักษณะทางเพศ ข้อห้ามในการรับประทานอาหาร บางชนิด โชคกลาง ถูภัย เครื่องรางของขลัง ความฝัน ผี นรก สวรรค์ ฝ่ายันต์ และความเชื่ออันเนื่องมาจากลัทธิ และศาสนาสิ่งเหล่านี้เป็นทั้งข้อห้ามข้อควรระวัง และคำทำนาอันเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ ประเพณีและความเชื่อแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

1. ความเชื่อหรือประเพณีหรือข้อปฏิบัติทางศาสนา
2. ความเชื่อหรือข้อปฏิบัติหรือประเพณี ในลัทธิย่อยอื่น ๆ กับเรื่องวิทยาคมหรือมายากล
3. ไสยศาสตร์ ซึ่งเน้นหนักในการทำลายความเชื่อทั้ง 3 ชั้น ย่อยร่วมกันแบบผสมผสาน

ไม่ได้แยกออกจากกันอย่างเด่นชัด

สรุป ความหมายและลักษณะของความเชื่อ (Believe) การยอมรับอันเกิดอยู่ในจิตสำนึกของมนุษย์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งและได้มีการสืบทอดในสังคม

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้คนเกิดความเชื่อ

มูลลินทร์ ผลกล้า (ออนไลน์ : 2555) กล่าวว่า สำหรับมูลเหตุจูงใจที่ทำให้คนเกิดความเชื่อ มี 2 ประเภท ดังนี้

1. ความกลัว เช่น กลัวผี กลัวต้นไม้ใหญ่ กลัวภัยพิบัติ กลัวความเจ็บไข้ได้ป่วย และกลัวอุบัติเหตุต่าง ๆ เป็นต้น

2. ความต้องการ เช่น ต้องการ โชค ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน ต้องการความสุข และความปลอดภัย เป็นต้น

สรุป มุลเหตุจูงใจที่ทำให้คนเกิดความเชื่อ แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเชื่อ มี 2 ประเภท คือ ความกลัว และความต้องการ

วัตถุประสงค์ในการที่จะเชื่อ

เฟื่อน เฉลิมจาน (2543 : 65) กล่าวว่า ส่วนวัตถุประสงค์ในการที่จะเชื่อ และปฏิบัติตามความเชื่อ มีอยู่ 2 ด้าน ดังนี้

1. ในด้านก่อน ได้แก่ การนำมาซึ่ง โชคดี ความสำเร็จ ความสุข ความปลอดภัย เป็นต้น
2. ในด้านทำลาย ได้แก่ การมุ่งทำลายซึ่งที่ไม่ดีต่าง ๆ เช่น เกราะร้าย ศัตรู โรคภัยไข้เจ็บ และภัยพิบัติ เป็นต้น

สรุป วัตถุประสงค์ในการที่จะเชื่อ มีอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ในด้านก่อน หมายถึง การนำมาซึ่ง โชคดี และในด้านทำลาย หมายถึง การมุ่งทำลายซึ่งที่ไม่ดีต่าง ๆ

ประเภทของความเชื่อ

ศิริชัย ทรวงแสง (2548 : 93-96) กล่าวว่า ความเชื่อแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ มากมาย หลายประเภท เช่น ผี โชคลาง นิमित โลก เกราะและเคล็ด เป็นต้น ผู้วิจัยจะกล่าวถึงความเชื่อ 3 ประเภท ได้แก่ วิญญาณ ผีสางเทวดา และ โชคลางรายละเอียด ดังนี้

1. วิญญาณ ตามหลักพุทธศาสนาถือว่า วิญญาณเป็นนามธรรมที่ลักษณะคล้าย ๆ พลังทางวัตถุ หากแต่ว่าเป็นพลังงานทางด้านนามธรรมมีการเกิดดับอยู่ตลอดเวลา อำนาจการบันดาลของวิญญาณทำให้เกิดโอปปาดิกะ (สัตว์ที่ผุดขึ้น) ซึ่งอาจเป็นเทวดา สัตว์นรกหรือเปรต ก็ได้การติดต่อกับโอปปาดิกะตามความเชื่อทางไสยศาสตร์ สามารถทำได้โดยอาพาตปัญญา คือ เทวดาในกระจกหรือแก้วแล้วถามปัญหา เช่น ผีถ้วยแก้ว

- 1.1 กุมาริปัญหา คือ เชิญเทวดาเข้าสิงในสรีระของกุมาริ เช่น การเข้าทรง

- 1.2 การเข้าสมาธิตัดต่อ ซึ่งผู้ที่จะทำได้ต้องเป็นผู้ที่ได้สมาธิขั้นสูงเท่านั้น

2. ผีสางเทวดา มนุษย์ไม่ว่าในยุคใดก็ตามต้องขึ้นกับอิทธิพลของธรรมชาติไม่มากนักน้อย ซึ่งก็แล้วแต่ความเจริญของท้องถิ่นนั้น ๆ แต่ในสมัยโบราณมนุษย์ต้องพึ่งธรรมชาติและอยู่ใต้อิทธิพลของธรรมชาติ โดยเฉพาะในยุคต้น ๆ มีความเข้าใจว่า สิ่งแวดล้อมรอบตัวเขานั้น ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่ก็ตามมีอำนาจเร้นลับ นอกจากนี้ภัยพิบัติบางอย่างตามธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว ฝนแห้งแล้ง ไฟไหม้ป่า เป็นต้น ที่ทำความเสียหายแก่มนุษย์ มนุษย์ก็เกิดความกลัว บางเหตุบอกไม่ได้ว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น และคิดว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจะต้องมีผีหรือเทวดา ประจำ หรืออะไรบางอย่างในสิ่งเหล่านั้นบันดาลให้เป็นไปหรือเกิดขึ้นหรือคิดว่าเป็นการกระทำ

ของผู้วิเศษมีอำนาจพิศกรรมคา ด้วยความกลัวจึงกราบไหว้ และเช่นสรวงบูชาซึ่งความเชื่อในเรื่องนี้ มีอยู่โดยทั่วไปหลายประการ เช่น รุกขเทวดา นางไม้ที่อยู่ตามต้นไม้ใหญ่ ผีบ้านผีเรือน แม่พระโพสพ เจ้าป่า เจ้าเขา เป็นต้น บรรดาเขาบางลงหรือหมดสั้นไป ส่วนผู้ที่คิดว่าได้ผลดีเพราะผีบางเทวดาก็จะมีการแก้บนด้วยวิธีต่าง ๆ ตามที่ตนเคยบนไว้ อย่างไรก็ตามการนับถือผีบางเทวดาในปัจจุบัน ยังคงมีอยู่บ้างไม่ถึงกับสาบสูญไปเพียงแต่ว่าในเมืองมีน้อยกว่าชนบท ส่วนมากมักจะเป็นผู้เดือดร้อน ทุกข์ใจ อยากรวย อยากมีความสุข อยากสอบได้ อยากมีงานทำ ฯลฯ จึงพยายามบนบานศาลกล่าวกับเจ้าพ่อเจ้าแม่ที่เขาเล่าลือกันว่าศักดิ์สิทธิ์อย่างยิ่ง เช่น ในกรุงเทพฯ ได้แก่ ท่านท้าวมหาพรหมที่โรงแรมเอราวัณ ซึ่งในวันหนึ่ง ๆ จะมีคนไปบนบานศาลกล่าวกันอย่างมากมาย เมื่อได้ผลตามปรารถนาจะมีการแก้บนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พวงมาลัย 7 สี 7 ดอก พวงมาลัยธรรมคา เป็นต้น

3. โขกลาง หมายถึง เครื่องหมายที่ปรากฏให้เห็นเพื่อบอกเหตุร้าย เหตุดี ซึ่งคนไทยมีความยึดมั่นมาเป็นเวลาช้านานจนกลายเป็นประเพณีปฏิบัติ และงดเว้นปฏิบัติอยู่โดยทั่วไป บรรดาสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่สังคมไทยยึดมั่นถือมั่นว่าเป็นเครื่องหมายของโชคร้ายหรือโชคดีพอสรุปได้ดังนี้ (อานนท์ อภาภิรม. 2536 : 16-20)

3.1 นามธรรมของสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต อันได้แก่ ชื่อของคน สัตว์ สิ่งของ และสถานที่ เช่น เด็กทารกที่เจ็บป่วยกระเสาะกระแสะ พ่อแม่ญาติพี่น้องกลัวว่าจะตายจึงตั้งชื่อเป็นมงคลว่าอยู่เพื่อ โขกลางว่าเด็กคนนั้นจะไม่ตายหรือถ้าพ่อแม่เป็นคนจนอยากจะให้ลูกมีชีวิตที่มั่งคั่งก็อาจตั้งชื่อลูกว่า บุญมี เพื่อเป็นลาภที่ดี

3.2 รูปธรรมของสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต อันได้แก่ รูปร่างลักษณะของคน สัตว์ สิ่งของ และสถานที่ที่ดีและไม่ดี เช่น ลักษณะของคนไม่ดีไม่น่าคบ คือ ผมหยิก หน้ากร้อ คอเอียง พูดสองเสียง หน้าฟันขาว หรือมอญขาว หรือมอญขาว ลาวใหญ่ ไทยเล็ก แจกคำ เป็นต้น หรือลักษณะของกล้วยแฝดเป็นของต้องห้ามสำหรับหญิงท้องรวมทั้งเรื่องไฟ และปานนั้นรวมอยู่ในเรื่องของโขกลางด้วย

3.3 ความฝัน ความฝันถือกันว่าเป็นการสะท้อนถึงโขกลางที่จะส่งผลกระทบต่อถึงชีวิต และทรัพย์สินในอนาคต เช่น คนที่ฝันว่ารุ่งริคก็ถือกันว่าจะได้เนื้อคู่หนึ่งความฝันของบุคคลมักได้รับการตีความหมายเกี่ยวกับเรื่องเสี่ยงโชคในเรื่องเลขท้ายของสลากกินแบ่งรัฐบาล คือ ยึดมั่นถือมั่นว่าเป็น โขกลางสำหรับความฝันนั้น ชิกมันด์ฟรอยด์ ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้อธิบายว่าความฝันเป็นสัญลักษณ์แห่งความปรารถนา ความวิตกกังวล และความกลัว ซึ่งถูกกดดันไว้ในจิตไร้สำนึก ความฝันแสดงออกในขณะที่เรายังหลับอยู่ไม่ได้สติ (อานนท์ อภาภิรมณ์. 2536 : 21) เพราะฉะนั้นนักจิตวิทยา และจิตแพทย์จึงใช้ความฝันเป็นเครื่องวิเคราะห์หาอดีต สืบสาวหาต้นตอแห่งความคิด

เพื่อให้เข้าถึงสภาวะจิตใจในอดีต และปัจจุบัน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับอนาคตโดยตรงแต่ประการใด ตัวอย่างเช่น นาย ก มักฝันว่าหนีช่างอยู่เสมอ นักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์จะวิเคราะห์ และสันนิษฐานว่า นาย ก คงเคยมีอดีตกลัวพ่อหรือกลัวผู้ใหญ่อย่างมาก จิตไร้สำนึกของนาย ก จึงปรากฏในความฝันแสดงถึงความกลัวโดยการวิ่งหนีของใหญ่ เช่น ช้าง เป็นต้น ซึ่งตรงกันข้ามกับคำราทำนายฝันของสังคมไทย กล่าวคือ คำราทำนายฝันกลับใช้ความฝันเป็นเครื่องทำนายอนาคต เช่น ฝันว่าร้องไห้ก็จะทายว่าฝันว่าร้องไห้ ของรักที่หายไปจะได้คืนแต่นักจิตวิทยาจะวิเคราะห์ว่าเป็นเพราะบุคคลนั้น ๆ มีความน้อยเนื้อต่ำใจประการใดประการหนึ่งมาก่อนจึงได้ฝันว่าร้องไห้ เพราะฉะนั้นผู้ที่ชอบฝันถึงเลขท้ายสองตัวหรือสามตัวอยู่เสมอ นั้น จิตแพทย์จะบอกได้ทันทีว่าบุคคลดังกล่าวมีความผูกพันกับสลากกินแบ่งรัฐบาล เมื่อเวลาอนหลับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่เคยเก็บกดเอาไว้จึงปรากฏในรูปของความฝัน

3.4 ประสบการณ์ ประสบการณ์บางอย่างจัดว่าเป็นโซกลางที่จะส่งผลกระทบต่อในด้านนั้น หรืออย่างนั้น เช่น การขบวนศพเป็นलगของโซคดี หรือเสียงจิ้งจกทัก แปลว่าให้หยุดกระทำสิ่งที่คิดจะกระทำ เป็นต้น

3.5 ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ สังคมไทยยึดถือปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ได้แก่ ฝนตกหรือท้องฟ้าสว่างปลอดโปร่งเป็นโซกลางของความเชือกเย็น ความปลอดภัย และความปลอดโปร่งของชีวิตหรือกิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่เห็นดาวตกห้ามทัก หากทักแล้วชีวิตของผู้ที่จะมาเข้าท้องมนุษย์จะเข้าท้องสุนัขแทนเพราะดาวนั้นถือว่าเทวดาจะมาจุติ เป็นต้น

3.6 พิธีการ สังคมไทยเชื่อว่าพิธีการต่าง ๆ เป็นการนำสัญลักษณ์แห่งความสุข และความเจริญของชีวิตมาให้เพราะพิธีการต่าง ๆ จะนำมาซึ่งโซกลางที่ดี

สรุป ประเภทของความเชื่อ เป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดจากพื้นฐานของวิวิธวิทยาที่เป็นระบบ และมีการควบคุมปัจจัยเงื่อนไขหรือตัวแปรต่าง ๆ ตามวิธีการของศาสตร์สมัยใหม่ หากแต่เกิดจากความนึกคิดของมนุษย์ที่เคารพยำเกรงต่อธรรมชาติต่อเพื่อนมนุษย์ และสรรพสิ่งในจักรวาล นำมาซึ่งวิถีปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับของกลุ่มชน และเป็นองค์ประกอบสำคัญของปรากฏการณ์ทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณี

ประโยชน์และโทษของความเชื่อ

ความเชื่อเป็นพื้นฐานให้เกิดการกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในด้านดีและด้านร้าย ถ้าความเชื่อเป็นความเชื่อที่ไม่เบียดเบียนผู้ใดและเป็นความเชื่อที่ไม่มมงายแล้ว การกระทำที่เกิดจากความเชื่อจะเป็นมงคลแก่ชีวิตและสังคม เช่น ความเชื่อทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางสังคมและวัฒนธรรม มีขนบประเพณีเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพ็ญศรี ตู่ และคณะ (2549 : 38-40) ได้แสดงทรรศนะในเรื่องของความเชื่อโดยอธิบายถึงคุณประโยชน์ของความเชื่อที่มีต่อสังคม และมนุษย์ ดังนี้

1. ความเชื่อทำให้เกิดความมั่นใจ
2. ความเชื่อทำให้เกิดพลัง
3. ความเชื่อทำให้เกิดการสร้างสรรค์
4. ความเชื่อทำให้เกิดสามัคคี
5. ความเชื่อทำให้เกิดรูปธรรม
6. ความเชื่อเป็นพื้นฐานทำให้เกิดปัญญา
7. ความเชื่อทำให้เกิดการนับถือศาสนาได้อย่างมั่นคง
8. ความเชื่อทำให้เกิดฤทธิ์ทางใจ

ความเชื่อนอกจากจะมีคุณประโยชน์แล้ว ก็กลับกลายเป็นโทษได้เช่นกัน หากความเชื่อเป็นความเชื่อที่ผิด เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่ง ย่อมเป็นเหตุจูงใจให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมตอบสนองความเชื่อนั้น ๆ (เพ็ญศรี คุ้ม และคณะ. 2549 : 50)

ในปัจจุบันความเชื่อเรื่องโชคลางได้รับการปฏิบัติโดยทั่วไปในสังคมไทย การประกอบกิจกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น การค้า การติดต่อผลประโยชน์ การเดินทาง การก่อสร้างบ้าน และการได้สิ่งของสิ่งใหม่ล้วนเกี่ยวพันกันกับการยึดถือเครื่องรางทั้งสิ้น เช่น การเปิดบริษัทห้างร้านก็ถือโชคลางว่าควรจะเปิดในวันข้างขึ้นตามปฏิทินเพื่อเป็นโชคลางของการมาค้าขึ้น การเดินทางเพื่อหวังผลสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งก็ไม่นิยมเดินทางในวันที่มีเลข 0 ลงท้าย เช่น วันที่ 10, 20 หรือ 30 เพราะเป็นเลขไม่ดี คือ ผลสำเร็จจะ 0 ตามตัวเลขไปด้วย นอกจากนั้นการได้สิ่งของใหม่อันเกี่ยวข้องกับตัวเลขก็จะยึดตัวเลขนั้นเป็นโชคลาง อันทำให้เกิดความเชื่อสลาภกินแบ่งรัฐบาล เลขท้ายจะออกมาตรงกับหมายเลขท้ายของทะเบียนรถยนต์ของตน (กุลภรณ์ เทพพิตร. 2548 : 40)

อาจกล่าวได้ว่าความเชื่อในเรื่องโหราศาสตร์มีอิทธิพลสำคัญต่อความเชื่อในไสยศาสตร์อยู่มาก กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการพยากรณ์ตามหลักโหราศาสตร์ว่าจะประสบเคราะห์ร้ายในด้านนั้นด้านนี้บุคคลนั้นก็แสวงหาสิ่งที่เขามีความเชื่อว่ามีอิทธิพล และอำนาจลึกลับที่จะสามารถทำลายเคราะห์ร้าย และจะก่อให้เกิดผลดีแก่ชีวิตของเขา สิ่งที่มีอิทธิพลตามความเชื่อถือของสังคมไทยส่วนใหญ่ ได้แก่ น้ำมันต์ คาถาอาคม การสะเดาะเคราะห์ และอาจารย์รับต่ออายุของมนุษย์นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยตลอดมาทุกยุคทุกสมัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่สังคมส่วนใหญ่มีสถานการณ์คับขันไสยศาสตร์จะได้รับความสนใจเป็นพิเศษ จึงทำให้ไสยศาสตร์มีอิทธิพลต่อสังคมไทยเป็นอันมาก นับตั้งแต่การประกอบอาชีพ การแข่งขันกีฬา การเล่นหนังเสียงโศก และการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยทั่วไปการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งหวังจะให้เกิดความสำเร็จในด้านชื่อเสียงและการค้าจะต้องอาศัยอำนาจลึกลับทางไสยศาสตร์เป็นพิเศษ (อานนท์ อากาภิรมณ์. 2536 : 30)

การที่สมาชิกของสังคมสนใจเรื่องไสยศาสตร์ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์อันไม่แน่นอน และไม่มั่นคงของสังคม เช่น เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกว่าชะตาชีวิตหรือทรัพย์สินของตนอยู่ในภาวะที่ไม่แน่นอนหรือไม่มั่นคงมากยิ่งขึ้นเท่าใด บุคคลเหล่านั้นจะแสวงหาทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งไสยศาสตร์เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมากขึ้นเท่านั้น (เพ็ญศรี ติ๊ก และคณะ. 2549 : 51)

ด้วยเหตุนี้ความเชื่อหากนำมาใช้ในทางที่เหมาะสมย่อมนำมาซึ่งวิถีที่สร้างสรรค์ ทำให้มีความเป็นมนุษย์มากขึ้น มีความเป็นชุมชน และมีสำนึกชุมชนมากขึ้น อย่างไรก็ตามความเชื่อบางด้านก็ส่งผลให้เกิดความลำหัด ความสับสน และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา (วัชระ. ออนไลน์ : 2553)

สรุป ประโยชน์และโทษของความเชื่อ นอกจากจะมีคุณประโยชน์แล้วก็กลับกลายเป็นโทษได้เช่นกัน หากความเชื่อนั้นเป็นความเชื่อที่ผิด เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่งย่อมเป็นเหตุจูงใจให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมตอบสนองความเชื่อนั้น ๆ

ทัศนคติ (Attitude)

กุลภรณ์ เทพพิตร (2548 : 35) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ในอดีตที่จัดเรียงเป็นระบบโดยจะสะท้อนออกมาเมื่อปัจเจกบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ

ชนกร (ออนไลน์ : 2010) กล่าวว่า ทัศนคติ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตั้งใจ เนื่องจากมนุษย์ที่มีความตั้งใจในการทำอะไรสิ่งหนึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาในด้านบวกโดยตรง ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับอาจเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยหรือเกี่ยวกับความรู้สึก เช่น ความชอบ ความเกลียด เป็นต้น

สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ (ออนไลน์ : 2010 ข) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวทางจิตวิทยาสังคม การสื่อสาร และมีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย

สรุป ทัศนคติ (Attitude) เป็นความเชื่ออย่างหนึ่ง เป็นความรู้สึกเชิงประมาณค่าที่เป็นได้ทั้งด้านบวก และด้านลบ ทัศนคติเป็นนามธรรมและเป็นตัวการสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล

หน้าที่ของทัศนคติ

กุลภรณ์ เทพพิตร (2548 : 36) กล่าวว่า ทัศนคติจะทำหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อการปรับตัว (Adjustment) โดยแต่ละบุคคลจะอาศัยทัศนคติเป็นเครื่องยึดถือสำหรับการปรับพฤติกรรมของตนให้เป็นไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนสูงสุด หรือ

ให้มีผลเสียน้อยที่สุด ดังนั้นทัศนคติสามารถเป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ และที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล

2. เพื่อการป้องกันตัว (Ego Defense) โดยปกติบุคคลมักมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริงในสิ่งที่ขัดแย้งกับความนึกคิดของตน (Self-Image) ดังนั้นทัศนคติจึงสามารถสะท้อนออกมาเป็นกลไกป้องกันตัวโดยการแสดงออกเป็นความรู้สึกถูกเหยียดหยามหรือดิฉันนิทาคนอื่น และขณะเดียวกันก็จะยกตนเองให้สูงกว่าด้วยการมีทัศนคติที่ถือว่าตนนั้นเหนือกว่าผู้อื่น

3. เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยม (Value Expression) ทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่าง ๆ โดยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในลักษณะที่จำเพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

4. เพื่อใช้เป็นตัวจัดระเบียบความรู้ (Knowledge) ทัศนคติจะเป็นมาตรฐานที่ตัวบุคคลสามารถใช้ประเมิน และทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่รอบ ๆ ตัว มีผลทำให้บุคคลสามารถรู้และเข้าใจถึงระบบและระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวได้

สรุป หน้าทีของทัศนคติ ทัศนคติสามารถเป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ และที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล มีผลทำให้บุคคลสามารถรู้เข้าใจถึงระบบ และระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว

การพยากรณ์พฤติกรรมจากทัศนคติ

จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2536 : 147) กล่าวว่า ได้เสนอตัวแปรที่เชื่อว่าเมื่อใช้ร่วมกับตัวแปรทัศนคติจะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมได้ดีขึ้นตัวแปรเหล่านั้น ดังนี้

1. การรับรู้สิ่งที่จะเกิดตามมาภายหลังการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ นั่น คือ สิ่งที่บุคคลคาดหวังน่าจะเกิดขึ้น หากบุคคลนั้นได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าว เช่น การที่บุคคลไปโบสถ์จะก่อให้เกิดความสงบทางใจ และมีความพึงพอใจในผลการกระทำ

2. การประเมินพฤติกรรมนั้นคือ บุคคลมีความรู้สึก หรือประเมินพฤติกรรมนั้น ๆ อย่างไร

3. การพิจารณาเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น เช่น หิมะตกหนักในวันเสาร์อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะไปวัดในเช้าวันอาทิตย์

สรุป การพยากรณ์พฤติกรรมจากทัศนคติ ตัวแปรที่เชื่อว่าเมื่อใช้ร่วมกับตัวแปรทัศนคติจะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมได้ดีขึ้น สิ่งที่บุคคลคาดหวังน่าจะเกิดขึ้น

ประโยชน์ของทัศนคติ

1. เครื่องมือในการปรับตัวและการทำกรต่าง ๆ
2. ใช้ป้องกันสภาวะจิต ทัศนคติหรือความเชื่อบางอย่างทำให้ผู้เชื่อหรือผู้มีทัศนคติสบายใจขึ้น

3. เป็นการแสดงค่านิยมให้ผู้อื่นเห็นหรือรับรู้
4. ให้คุณประโยชน์ทางด้านความรู้ ทางศาสนา วิชาการ
 สรุปรูป ประโยชน์ของทัศนคติ หมายถึง เครื่องมือในการปรับตัว ทัศนคติหรือความเชื่อ
 บางอย่างทำให้ผู้เชื่อหรือผู้มีทัศนคติสบายใจขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

มาร์ค จอห์นสัน (Mark Johnson. 1980 : unpagged) ได้ทำการศึกษาในเรื่องกระบวนการของการสรรหาและการคัดเลือก พบว่าวิธีการของการสรรหาและการคัดเลือกครูในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีความแตกต่างกัน และขนาดของขอบเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำเนินการสรรหาและการคัดเลือกของโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ส่วนมากจะมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและการคัดเลือกมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขณะเดียวกันเขตที่ขนาดใหญ่มักมีการกระจายโปรแกรมการคัดเลือกและฝึกอบรมประมาณในการสรรหาอย่างเพียงพอมากกว่าเขตที่มีขนาดเล็ก ได้ศึกษาวิเคราะห์การทดลองการจ้างงานในทางปฏิบัติสำหรับพนักงานเลขานุการและเสมียนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ผลการศึกษาสรุปว่าขนาดของกิจการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลของการทดสอบการจ้างงาน องค์การที่ตั้งอยู่ในเมืองมักใช้การทดสอบ ทางด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความสามารถทางภาษา ความเร็วในการเรียนรู้ ความจำ ความสามารถในการพิมพ์ดีดมากกว่าองค์การที่ตั้งอยู่ในชนบท

เทลเลอร์ และ ชมิดท์ (Taylor and Schmidt. 1987 : 343-354) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการสรรหาและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่ในช่วง 6 เดือนแรก โดยแหล่งที่ใช้ในการเปรียบเทียบนี้ ได้แก่ เพื่อนแนะนำ โฆษณาในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ หน่วยจัดหางานของรัฐ และผู้สมัครเดินเข้ามาสมัครเอง พบว่าพนักงานที่มาจากแหล่งต่าง ๆ กันนี้มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะแหล่งการสรรหาเหล่านี้เข้าถึงกลุ่มผู้สมัครที่มีความแตกต่าง

โคช (Koch. 1990 : 926) ได้ศึกษาถึง การเลือกกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การตลอดจนผลกระทบของกลยุทธ์การจ้างงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในสหรัฐอเมริกา จำนวน 495 องค์การ พบว่าปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการกำหนดวิธีการสรรหา ได้แก่ สภาพแวดล้อมประเภทกิจการ ตลอดจนตลาดแรงงานและยังพบว่าแหล่งการสรรหาและการทดสอบก่อนการจ้างงานมีผลต่อผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวัดจากยอดขายของพนักงานแต่ละคน

ลินด์ และ ลอร์เรต้า (Linde and Loretta. 1990 : 3442) ศึกษาการจัดเตรียมการสรรหา การคัดเลือกและรูปแบบอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยการส่งแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน 89 แห่ง และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ และผู้บริหารระดับสูง 9 คน พบว่า รูปแบบอาชีพจะเริ่มจากครู ครูใหญ่ แล้วจึงขึ้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ การคัดเลือก คุณลักษณะของผู้อำนวยการพิจารณาจากการเคลื่อนไหวขององค์กร เพศ และประสบการณ์ สำหรับสื่อที่ทำให้ทราบตำแหน่งว่าง ได้แก่ หนังสือพิมพ์ ส่วนขั้นตอนการคัดเลือกจะเริ่มจากการพิจารณาจากจดหมายสมัครงาน ตรวจสอบบุคคลที่อ้างอิงถึงการให้ทดสอบเขียนบทความสั้น ๆ และการสอบสัมภาษณ์ สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาการเลือกสรรหา จะมุ่งเน้นที่ทักษะ การบริหาร และความมีมนุษยสัมพันธ์

บารอน (Baron. 1992 : 1582) ศึกษาถึงทัศนคติที่มีต่อกระบวนการคัดเลือกครูใหญ่ การรับรู้ถึงความสำคัญของการสรรหาการคัดเลือกและเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก โดยเก็บข้อมูล จากโรงเรียน 243 แห่ง ในอเมริกาพบส่วนใหญ่ให้ความสำคัญค่าพรรณาลักษณะงาน และ วิธีการดำเนินการคัดเลือก ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก จะมุ่งเน้นที่ทักษะในการเป็นผู้นำ ของผู้สมัครเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้เดวิด (Davis. k. 1989 : unpage ; อ้างถึงใน ชานาญ แอ่วม. 2543 : 21) ยังชี้ให้เห็นว่าลักษณะของความสามารถ (Competencies) ที่สำคัญเพื่อการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงาน ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี การแสดงถึงความสามารถที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล และมีทักษะในการสื่อสาร การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ความสามารถ ส่วนตัวอย่างเต็มที่ การแสดงถึงการมีทักษะความเป็นผู้นำในเรื่องของแบบทดสอบที่ใช้ ในการคัดเลือกพนักงาน

วอเทอร์ (Werther. W.B.. 1989 : 51) ทำการศึกษาถึง การนำแบบสอบถามทางจิตวิทยา ไปใช้ในการคัดเลือกพนักงานขององค์กรเอกชนขนาดเล็กในกรุงลอนดอน โดยส่งแบบสอบถาม ไปยังองค์กรต่าง ๆ จำนวน 1,980 แห่ง มีแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับใช้ได้เพียง 183 ชุด พบว่าส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยาแต่จะใช้การสัมภาษณ์ในการตัดสินใจ รับพนักงานใหม่ มีเพียงร้อยละ 30 ที่ใช้แบบทดสอบทางบุคลิกภาพ และร้อยละ 58 ที่ใช้การทดสอบ การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ร้อยละ 25 ยังต้องการให้องค์กรของตนมีการปรับปรุงวิธีการคัดเลือก แต่ไม่สามารถทำได้เนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรและนายจ้างไม่ให้การสนับสนุน ฝ่ายบุคคล ขององค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการช่วยเหลือ 3 ด้าน คือ ให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะ ในการคัดเลือกลักษณะของแบบทดสอบต่าง ๆ และการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการคัดเลือก

งานวิจัยในประเทศ

วรรณาด แสงมณี (2546 : คำนำ) กล่าวถึง รูปแบบของวิธีการสรรหาว่าปัจจุบันวิธีการสรรหาที่แตกต่างกันอยู่ 2 วิธี คือ วิธีหนึ่งมีระบบมากกว่า คือ รวบอำนาจสรรหาไว้จุดเดียว เปิดรับสมัครจุดเดียวและทำการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นรุ่น ๆ แต่อีกวิธีหนึ่งทำในแบบตรงกันข้าม คือ ไม่ค่อยมีระบบนี้มักจะกระจายอำนาจ คือ ให้หัวหน้างานหาคนเอาเองใครใคร่หาที่หาเองรับสมัครงานได้ทุกจุดและรับอยู่เรื่อย ๆ ไม่มีการรับเป็นรุ่น ๆ การสรรหาทั้ง 2 วิธีนี้ ต่างก็มีข้อดีข้อเสีย คือ การกระจายอำนาจในการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานอาจจะทำได้ทุกจุด โดยได้คนที่หัวหน้างานหรือผู้มีอำนาจในการคัดเลือกพอใจแต่อาจจะทำให้ระบบฝากเข้าทำงานมีอิทธิพลสูง และอาจทำให้คนที่ไม่มีดีเข้ามาทำงานในองค์กรมาก ฉะนั้นการสรรหาไว้จุดเดียวจะช่วยให้กิจการได้คนที่เหมาะสมมากกว่าได้คนที่เหมาะแก่พรรคพวก

ประไพพร วุฒิเจริญ (2546 : คำนำ) ได้ทำการ ศึกษาเรื่องอุตสาหกรรมความเชื่อในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าผลจากสภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่บีบคั้นทำให้คนในสังคมแสวงหาทางออกเพื่อเป็นที่พึ่งทางจิตใจสร้างให้เกิดความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัย โดยการพยากรณ์ดวงชะตาเป็นผลทำให้กิจการของกลุ่มห้อมคูมีการเติบโตสร้างรายได้เป็นอย่างดี ในส่วนของความถี่ในการดูดวงชะตาของผู้รับบริการมีความสัมพันธ์กับอายุ อาชีพ สถานภาพการสมรส และเพศ ส่วนจำนวนเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนห้อมคูขึ้นอยู่กับอายุ รายได้ และการศึกษา สำหรับสาเหตุของการทำนายดวงชะตา คือ ต้องการที่พึ่งทางใจ การสนุกสนาน ต้องการพิสูจน์ความแม่นยำ และต้องการทราบอนาคต

สาครินทร์ รัตนวิภาคกุล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับควบ โดยใช้วิธีการศึกษา 3 แบบ คือ การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการวิจัยแบบสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับควบมีเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง คุณวุฒิ อัตราเงินเดือน และผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับควบคือยังไม่ได้มีการนำหลักสมรรถนะมาใช้ และแบบประเมินฯ มิได้แสดงให้เห็นถึงระดับผลการปฏิบัติงานจริงของผู้ประเมิน
3. ในภาพรวม ข้าราชการศาลยุติธรรมตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ระดับ 1-3 และ 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับควบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักเกณฑ์ การประเมิน ด้านผู้ประเมิน และด้านผลการประเมินอยู่ในระดับดี และด้านวิธีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ณัชชา ชินธิป (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โหราศาสตร์กับการตัดสินใจทางธุรกิจ โดยศึกษาพฤติกรรมและผลการใช้โหราศาสตร์ในการตัดสินใจทางธุรกิจของนักธุรกิจ ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี และในเขต 5 จังหวัดใกล้เคียง ผลการวิจัยพบว่า นักธุรกิจแบบครีวเรื่อน และแบบห้างหุ้นส่วนบริษัท มีความเชื่อในเรื่องโหราศาสตร์ จากประสบการณ์ของบรรพบุรุษ บิดามารดา ปู่ตายาย จากประสบการณ์ของตนเอง และจากประสบการณ์ของกลุ่มเพื่อนนักธุรกิจด้วยกัน โดยมีความเชื่อว่าการปฏิบัติตามหลักโหราศาสตร์จะทำให้อยู่เย็นเป็นสุข เกิดความสบายใจ มีกำลังใจและมีความหวังในการประกอบธุรกิจเพื่อถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

อรทัย จันทรเหลือง (2548) ได้ ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขื่องใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

ณัชชา ชินธิป (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง โหราศาสตร์กับการตัดสินใจในทางโหราศาสตร์ จากประสบการณ์สืบต่อกันมาจากประสบการณ์ที่ประสบด้วยตนเองและส่วนหนึ่งมาจากกลุ่มเพื่อนนักธุรกิจแนะนำมา โดยมีความเชื่อว่ามีเมื่อปฏิบัติแล้วจะอยู่เย็นเป็นสุข มีความสบายใจ มีกำลังใจ และสร้างความคาดหวังในการประกอบธุรกิจเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้การประกอบธุรกิจรุ่งเรือง

ลักษณะการนำโหราศาสตร์มาใช้ในปัจจุบัน นักธุรกิจแบบครีวเรื่อนนำโหราศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจในเรื่องการขึ้นบ้านใหม่ การเปิดร้านใหม่ การทำพิธียกเสาเอก การเลือกทำเลที่อยู่อาศัยและทำเลค้าขาย การเลือกคู่ครองหรือการประกอบพิธีมงคลสมรส การตรวจดวงชะตาตนเองเพื่อนำมาปรับใช้กับวิถีชีวิต เป็นต้น ส่วนนักธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนบริษัทจะใช้โหราศาสตร์ช่วยตัดสินใจในเรื่องการเลือกทำเลที่ตั้งกิจการ การจัดห้อง การใช้โหราศาสตร์ด้านคัมภีร์มหาสัดตเลขในการหาฤกษ์ในการเปิดธุรกิจใหม่ พิธีเปิดป้ายร้านใหม่ ยกเสาเอกเสาโท ตั้งศาลพระภูมิมหาสัดตเลขในการวิเคราะห์ดวงชะตาว่าสัมพันธ์ในแต่ละเรื่องอย่างไร เป็นต้น เหตุผลในการนำโหราศาสตร์ มาใช้ในการตัดสินใจว่าทำให้มีความมั่นใจ จิตใจสงบ ก่อให้เกิดสมาธิแล้วเกิดปัญญาในการแก้ไขปัญหาทำให้เกิดความสำเร็จของงานและลดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้

ในส่วนผู้บริหารให้บริการโหราศาสตร์ส่วนใหญ่จุดเริ่มต้นการเข้าสู่อาชีพผู้ให้บริการโหราศาสตร์มาจากความสนใจและใจรักเป็นส่วนใหญ่ ประสบการณ์ให้บริการตั้งแต่ 10-40 ปี สถานภาพการณ์ให้บริการโหราศาสตร์ ลูกค้าส่วนใหญ่จะเป็นนักธุรกิจ ลูกค้าที่มาใช้บริการจะถามเรื่องการขยับขยายธุรกิจ การดูฤกษ์ยาม การเลือกพนักงาน การตั้งชื่อร้านที่เป็นมงคล การเลือก

หุ้นส่วนร่วมลงทุนเป็นต้น ถ้านักธุรกิจมีความมั่นใจในการพยากรณ์ก็จะนำแนวทางการพยากรณ์ไปใช้ในการวางแผนดำเนินการทางธุรกิจ โดยจะใช้เหตุผลและผลวิเคราะห์พิจารณาหาความถูกต้องและอุปสรรคปัญหาที่จะเกิดขึ้นเป็นการป้องกันเพื่อลดการสูญเสีย

นักธุรกิจแบบครัวเรือนนักธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนบริษัทและผู้ให้บริการทางโหราศาสตร์มีความเห็นเหมือนกันว่า โหราศาสตร์มีส่วนช่วยเหลือสังคมทั้งในด้านการดำรงชีวิตและการตัดสินใจทางธุรกิจคือทำให้ความระมัดระวังภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ช่วยลดการสูญเสียจากการลงทุนที่ผิดพลาด ช่วยลดปัญหา ทำให้มีความสุขรอบคอบ ทำให้ชีวิตมีความหวัง มีกำลังใจ มีความมั่นใจต่อการดำเนินธุรกิจ แต่การเชื่อโหราศาสตร์ไม่ควรเชื่ออย่างงมงายควรใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้แล้วจะเกิดประโยชน์กับตัวเองและธุรกิจที่ทำ

สินรินทร์ศฤง์ วิจิตร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสื่อสารระหว่างหมอดูกับ ผู้เข้ารับบริการ ผลการวิจัยพบว่า

1. การสื่อสารระหว่างหมอดูกับผู้เข้ารับบริการจะประกอบด้วย 4 ช่วงของการสื่อสาร คือ ช่วงที่ 1 ช่วงของการทำความรู้จักเบื้องต้น ช่วงที่ 2 ช่วงของการเข้าสู่การให้คำทำนาย ช่วงที่ 3 ช่วงของการสนทนาโต้ตอบระหว่างหมอดูกับผู้เข้ารับบริการ ช่วงที่ 4 ช่วงยุติการสนทนา โดยรูปแบบและวิธีการสื่อสารของหมอดูที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงนั้น ช่วงที่ 1 หมอดูแต่ละประเภทจะมีรูปแบบเป็นไปตามความเชื่อในศาสตร์ของตน ซึ่งจะสื่อสารออกทางการสร้างพิธีกรรม แต่สำหรับ 3 ช่วงที่เหลือนั้นรูปแบบและวิธีการสื่อสารของหมอดูที่เกิดขึ้นจะมีความแตกต่างกันไปตามบุคลิกลักษณะการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ของหมอดูในแต่ละคน

2. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้เข้ารับบริการ มีอยู่ 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวผู้เข้ารับบริการ ได้แก่ ความเชื่อที่ศรัทธา ความต้องการความคาดหวัง จำนวนครั้งในการเข้ารับบริการ วิธีการคิด การให้เหตุผล ควบถึงบุคลิกลักษณะของผู้เข้ารับบริการ ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวของหมอดู ได้แก่ คำทำนายในเชิงบวกที่หมอดูมีให้ ความแม่นยำของหมอดู คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาที่หมอดูมีให้ วิธีการพูดคุยของหมอดู และบุคลิกลักษณะของหมอดู

3. ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นของผู้เข้ารับบริการนั้นจะสามารถเกิดขึ้นใน 2 ช่วงของการสื่อสาร คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในระหว่างการสื่อสาร (โดยเฉพาะช่วงต้น) ซึ่งจะเป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการประเมินผลที่ได้รับกับความคาดหวังที่มี ในช่วงนี้ความรู้สึกจะเป็นสิ่งที่นำมาใช้กับการประเมิน

ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นหลังจากการสื่อสารได้สิ้นสุดลง ซึ่งเป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการประเมินภาพรวมของการสื่อสารที่ได้เกิดขึ้น ในช่วงนี้ ความรู้ การให้เหตุผล และความรู้สึกจะเป็นสิ่งที่นำมาใช้ในการประเมิน

ประกาศ ศรียัน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การสรรหาบุคลากรในปัจจุบันพบว่า การสรรหาบุคลากร ที่ได้รับความนิยมมีอยู่ 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม และการสรรหาบุคลากรขององค์กรยอมรับกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ด้านของการเข้าใจในระบบการทำงานของท้องถิ่น การรับทราบถึงปัญหาในการทำงานด้านต่าง ๆ การจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานบุคคลรวมถึงการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมของท้องถิ่น ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ววิธีการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนิยมเลือกใช้ในการสรรหาบุคลากรที่ดีที่สุด คือ วิธีการสอบแข่งขัน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งได้ทดสอบความรู้ความสามารถของตนเองอย่างแท้จริง ได้เข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งก่อให้เกิดความยุติธรรม และมีความโปร่งใสในการสรรหาอีกด้วย แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีช่องโหว่ที่อาจทำให้เกิดการนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกซึมได้ ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุผลทางการเมือง ปัจจัยทางการเงินหรือเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กรทั้งสิ้นและเป็นระบบที่ยังไม่สามารถตัดออกไปจากการสรรหาได้อย่างถาวร ตรงกันข้ามยิ่งผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจในการสรรหาบุคลากรของตนเองมากเท่าใด ระบบอุปถัมภ์ก็จะถูกนำมาใช้มากที่ด้วยเช่นกัน เพราะการที่จะกำหนดคุณสมบัติบุคลากร การกำหนดความต้องการบุคลากรของท้องถิ่นว่าต้องการในตำแหน่งไหน อย่างไร เพราะเหตุอะไร ขึ้นอยู่กับเหตุผลความจำเป็นของผู้บริหารในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างนั้น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเลือกใช้ระบบไหนในการสรรหาขึ้นนั้นก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารในการที่จะพิจารณาถึงการเลือกใช้เหตุผลความจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

เทพสุริยา บ่อใหญ่ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า วิธีการและขั้นตอนการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลากหลายวิธีการตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ, ก.ท, และ ก.อบต. กำหนด โดยที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีอิสระและอำนาจในการดำเนินการสอบคัดเลือก การคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งบริหาร การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างและปัญหาอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สืบเนื่องจากมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงความมีอิสระและอำนาจในการดำเนินการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายตำแหน่งดำเนินการสรรหาบุคลากรและเกิดปัญหาขึ้น ได้แก่ ปัญหาความเป็นอิสระ

และอำนาจในการสรรหามูลค่าการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหามาตรฐานการสรรหามูลค่าการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เป็นไปในทางเดียวกันมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ เรียกรับผลประโยชน์ ปัญหาการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ปัญหาความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานและหลักเกณฑ์การสรรหามูลค่าการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง และปัญหาภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมชาย โมกขะเวส (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักสวางจู้ย และ โหงวเฮ้ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานประกอบการที่มีต่อการสรรหา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา และอายุงานในองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีตามสะดวก จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีคำถามปลายปิด และปลายเปิด แบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีได้ตกเป็นตัวอย่าง ในกลุ่มแรก จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบสมมุติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ประชากรด้วยสถิติ (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ณ ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษาพบว่า

ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.7 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ร้อยละ 37.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.1 จบการศึกษา สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 36.0 มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี ร้อยละ 55.1

ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักสวางจู้ย และ โหงวเฮ้ง อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุงาน ในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักสวางจู้ยแตกต่างกัน นอกนั้น ได้ผลการทดสอบสมมุติฐานไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลัก swung จู๋ และ โหงวเฮ้ง ในอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ และอำนาจการตัดสินใจ ในการรับบุคลากรขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงด้วย จึงทำให้ข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลที่อยู่ในระดับเบื้องต้น การทำวิจัย ในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลัก swung จู๋ และ โหงวเฮ้ง ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ผู้บริหาร เป็นผู้สามารถตัดสินใจโดยตรง

จากการศึกษาผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่ายังไม่มีการศึกษาศาสตร์ โหงวเฮ้ง เพื่อการประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด และแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาศาสตร์ โหงวเฮ้ง เพื่อศึกษา ศาสตร์ โหงวเฮ้ง ประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์ การใช้ศาสตร์ โหงวเฮ้ง เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ศึกษาศาสตร์ โหงวเฮ้ง เพื่อบูรณาการกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล