

รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 กับการทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์

The third group cognitive styles and working behavioral prediction

ประจักษ์ ปฏิทัศน์

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้วัตถุประสงค์ 1) แนะนำผู้อ่านให้รู้จักรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 และรูปแบบการรู้คิด 2) แนะนำแนวทางการใช้ปัจจัยรูปแบบการรู้คิดเป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ โดยเสนอผลการวิจัยบางส่วนของงานวิจัยเรื่องรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 กับความสนใจทางอาชีพของลูกจ้างองค์การเอกชน เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษารูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 อย่างชัดเจน เก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 3,549 คน พบตัวอย่างที่มีรูปแบบการรู้คิดจัดอยู่ในกลุ่มที่ 3 มากถึง 3,236 คน เข้าถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิคลูกบอลหิมะ (snowball sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดย Nonparametric statistic ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยหาค่าร้อยละ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 กับความสนใจทางอาชีพด้วย Chi-square test พบว่า รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 สัมพันธ์กับความสนใจทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 Cramer's V = 0.152 มีค่า p -value น้อยมากจนเข้าใกล้ศูนย์ ($P = 2.03038046607696E-36$)

คำสำคัญ: รูปแบบการรู้คิด รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 ความสามารถทางการรู้คิด

Abstract

The purpose of this article is 1. to recommend the third group cognitive styles and cognitive styles. 2. to recommend the application cognitive styles as a working behavior predictor for psychologist and behavioral scientist. Through the dissertation; the relationship between the third group cognitive style and the vocational interests of employees in private organizations. It was the only research which intended to study human cognitive styles. A purposive sample of 3,549 patients and 3,236 third group cognitive styles were found by snowball sampling technique. Data were analyzed by using nonparametric statistic and descriptive statistics by percentage correlation between the third group cognitive styles and career interest were tested by Chi-square.

The cognitive style of the amorphous group of various sexual orientations was determined to be correlated with vocational interests at the statistically significant level of 0.01. In addition, Cramer's V was determined to be equal to 0.152. Finally, the P -value was very small and closely approached zero ($P = 2.03038046607696E-36$).

Keywords: cognitive styles, the third group cognitive styles, and cognitive ability

¹ อาจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

รูปแบบการรู้คิด (cognitive styles) หมายถึง พฤติกรรมการรู้คิดแบบที่มนุษย์ชอบมากกว่า พฤติกรรมการรู้คิดแบบอื่นๆ การแสดงพฤติกรรมการรู้คิดตามแบบที่ตนเองชอบมากกว่าแบบอื่นๆ เป็น สันดาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ทางพฤติกรรมการรู้คิดที่ถูกถ่ายทอดจากบรรพบุรุษสู่ลูกหลานผ่าน เซลสืบพันธุ์จากพ่อและแม่ ทำให้รูปแบบการรู้คิดเป็น ปัจจัยทางจิตวิทยาที่คงที่มากกว่าความสามารถทางการรู้คิด (cognitive ability)

ความสามารถทางการรู้คิดถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ อย่างแพร่หลายและพบหลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมากยืนยันว่า ปัจจัยความสามารถทางการรู้คิดใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ถูกต้องน้อยมาก แต่ในทางตรงกันข้ามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่าการใช้ตัวแปรรูปแบบการรู้คิดสามารถถูกใช้เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ได้ถูกต้องมากกว่า กลับได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน จึงทำให้เชื่อว่านักจิตวิทยา นักพฤติกรรมศาสตร์ นักบริหาร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรใช้ตัวแปรรูปแบบการรู้คิดเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์แทนการใช้ตัวแปรความสามารถทางการรู้คิดเพียงตัวแปรเดียว

อุปสรรคของการนำตัวแปรรูปแบบการรู้คิดไปใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ยังมีค่อนข้างมาก อุปสรรคที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) ยังขาดเครื่องมือมาตรฐานในการวัดรูปแบบการรู้คิด 2) นักจิตวิทยา นักพฤติกรรมศาสตร์ นักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรส่วนใหญ่ยังเคยชินกับการกำหนดองค์ประกอบการวัดรูปแบบการรู้คิดด้วยระบบการแบ่งแบบคู่ตรงข้าม (Bi-polar system) ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 จนถึงปัจจุบัน 3) การขาดผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 ทำให้ขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในการอ้างอิงเพื่อใช้

รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ทำให้จนถึงปัจจุบันนักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์เกือบจะไม่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ในการยืนยันสถานะและอิทธิพลของรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์เลย

นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลส่วนใหญ่จะคุ้นเคยกับการใช้ความสามารถในการรู้คิด (cognitive ability) เป็นมาตรวัดความแตกต่างระหว่างบุคคล มาตั้งแต่จิตวิทยายังไม่แยกตัวออกจากปรัชญา จนกระทั่งประกาศตนเป็นวิทยาศาสตร์สาขาจิตวิทยาอย่างชัดเจน ด้วยผลงานการศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่ห้องทดลองทางจิตวิทยาห้องแรกของโลกที่เมือง Lipzig ประเทศเยอรมันเมื่อปี ค.ศ. 1876 โดย Wilhelm Wundt หลังจากนั้น McKean Cattell ได้สร้าง Mental Test ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบของการวัดความสามารถทางสติปัญญาและนำไปเป็นแบบอย่างในการศึกษาวิจัย การประยุกต์ใช้ในกิจการที่สำคัญหลายด้าน เช่น การคัดเลือกทหารเข้าประจำหน่วยรบระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 และสงครามโลกครั้งที่ 2 ของกองทัพสหรัฐ การคัดแยกระดับสติปัญญาของเด็กนักเรียนในประเทศฝรั่งเศส และการคัดเลือกคนเข้าทำงานในองค์กรเอกชนชั้นนำของหลายประเทศทั่วโลก

การนำแบบวัดความสามารถด้านการรู้คิดไปทดสอบเพื่อคัดเลือกพนักงานเพราะองค์การต้องการจ้างเฉพาะคนที่มีความสามารถทางการรู้คิดสูงที่สุดจากบรรดาผู้สมัครทั้งหมด เนื่องจากเชื่อว่าคนที่มีความสามารถทางการรู้คิดสูงที่สุดน่าจะเป็นผู้ที่สร้างผลงานที่ดีที่สุดให้องค์การได้มากที่สุด แต่จากผลการวิจัยปัจจุบันกลับพบว่า ผู้ที่มีระดับความสามารถทางการรู้คิดสูงที่สุดอาจไม่ใช่บุคคลที่จะสร้างผลงานที่ดีที่สุดให้องค์การเสมอไป และลักษณะการมีความสามารถทางการรู้คิดสูง ไม่ใช่ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างผลงานของลูกจ้างได้อย่างแม่นยำ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์จำนวนหนึ่ง หันไปศึกษารูปแบบการ

รู้คิด (cognitive styles) เพื่อใช้เป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการทำงานที่ดีให้แก่องค์กร

รูปแบบการรู้คิด (cognitive styles) คือ พฤติกรรมการรู้คิดแบบที่มนุษย์ชอบมากกว่ารูปแบบการรู้คิดแบบอื่นๆ (Kozhevnikov, 2007, p. 464; Riding, 2002, p. 23; Sternberg, 1997, p. 475) รูปแบบการรู้คิดเปรียบเหมือนสันดานด้านการใช้พลังการรู้คิด การรับรู้ และการคิด ที่กล่าวว่าเป็นสันดานเพราะรูปแบบการรู้คิดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลที่ถูกถ่ายทอดจากบรรพบุรุษสู่ลูกหลานผ่านเซลล์สืบพันธุ์ของพ่อและแม่ ดังนั้นรูปแบบการรู้คิดจึงมีคุณสมบัติความคงที่อย่างถาวร ซึ่งเป็นลักษณะเด่นที่ทำให้รูปแบบการรู้คิดมีความเหมาะสมในการถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรความสามารถในการรู้คิด (cognitive ability)

ประโยชน์ของความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดของลูกจ้าง

นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์ที่เข้าใจรูปแบบการรู้คิดของลูกจ้างสามารถนำมาเขียนเป็นพิมพ์เขียวทางการรู้คิดของลูกจ้าง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลือกเทคนิคการบริหารและเทคนิคการพัฒนาสมรรถนะของลูกจ้างได้อย่างเหมาะสมกับรูปแบบการรู้คิดของลูกจ้างแต่ละคน ซึ่งน่าจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น (Kaplan & Norton, 2001, p.90) เพราะผลการวิจัยจำนวนมากยืนยันตรงกันว่า การจัดการฝึกอบรม การเรียน การสอน ที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้หรือรูปแบบการคิดของผู้เรียน คือ สิ่งที่ผู้เรียนชอบมากกว่า จึงสามารถช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกสนใจบทเรียนมากขึ้น ให้ความร่วมมือในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้นและจำสิ่งที่เรียนรู้แล้วได้นานขึ้น (Zhang, 2002, p.179) เมื่อนำรูปแบบการรู้คิดของลูกจ้างมาเป็นโจทย์ในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาลูกจ้างก็เท่ากับทำให้ลูกจ้างชอบวิธีการบริหารและพัฒนาที่องค์กรนำมาใช้มากกว่า จึงน่าจะทำให้ลูกจ้างมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดความรักความผูกพันกับ

องค์กร (engagement) ซึ่งทำให้พวกเขาเต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เขารักอย่างสุดความสามารถ ทำให้องค์กรได้รับผลงานที่ดี มีคุณค่า องค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า เมื่อลูกค้าเกิดความรู้สึกประทับใจก็จะกลับมาซื้อซ้ำ และยังช่วยแนะนำลูกค้ารายใหม่ๆ มาให้องค์กรโดยองค์กรไม่ต้องร้องขอ องค์กรชั้นนำทั่วโลกจึงให้ความสำคัญต่อการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานของตนอย่างไม่ลดละ (Anthony, Kacmar, & Perrewe, 2002, pp.131-132)

การให้ความสำคัญต่อปัจจัยรูปแบบการรู้คิดในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรมิได้หมายความว่าปัจจัยความสามารถในการรู้คิดของลูกจ้างหมดความสำคัญลงไป แต่ในทางตรงกันข้ามการพิจารณาถึงรูปแบบการรู้คิดจะช่วยให้องค์กรสามารถจับประเด็นที่จะนำมาใช้เพื่อจูงใจ (motivate) ลูกจ้างให้เต็มใจใช้ความสามารถทางการรู้คิดของพวกเขาทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรที่พวกเขารักอย่างสุดความสามารถมากขึ้น มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น คนทำงานอย่างมีความสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (quality of work life) องค์กรก็ประสบความสำเร็จทางธุรกิจตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างยั่งยืน

จึงสรุปได้ว่า แม้จะมีการนำปัจจัยรูปแบบการรู้คิดมาพิจารณากำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์กรก็ยังจำเป็นต้องค้นหาลูกจ้างที่เก่งที่สุดเข้ามาทำงาน (Murphy, Cronin, & Tam, 2003, p. 668) และพยายามพัฒนาลูกจ้างที่มีอยู่ให้มีศักยภาพการทำงานสูงขึ้น (Hausknecht, Halpert, DiPaolo, & Gerrard, 2007, pp. 381-383) เช่นเดิม เพียงแต่การพิจารณาปัจจัยรูปแบบการรู้คิดร่วมกับการพิจารณาระดับความสามารถในการรู้คิดของลูกจ้าง จะช่วยให้กระบวนการบริหารและพัฒนาลูกจ้างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

การพิจารณาเพียงปัจจัยความสามารถในการรู้คิดเพียงปัจจัยเดียวถือเป็นวิธีการที่มีความเสี่ยงสูง เพราะแม้องค์กรจะได้ตัวลูกจ้างเก่งๆ มาได้ แต่ถ้าหากไม่สามารถจูงใจและครองใจลูกจ้างเก่งๆ เหล่านั้น

ได้ (Schultz, 2006, p. 91) ไม่สามารถทำให้ลูกจ้างเก่งๆ รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ลูกจ้างเก่งๆ เหล่านั้นย่อมไม่มีความผูกพันกับองค์กร (Bauer, Bodner, Tucker, Erdogan, & Truxillo, 2007, p. 707; Podsakoff, LePine, J. A. & LePine, M. A. 2007, p. 447) จึงเป็นการยากที่พวกเขาจะเต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ (Gavin & Mason, 2004, p. 390) ซึ่งเมื่อเกิดสถานการณ์เช่นนี้ในองค์กร การมีลูกจ้างเก่งๆ รวมตัวกันมากมาย อาจจะมีได้นำมาซึ่งความสำเร็จทางธุรกิจตามที่องค์กรคาดหวัง (Denrell & Le Mens, 2007, p. 415; Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007, p. 118) แต่จะกลายเป็นภาระต้นทุนที่สูงเกินจำเป็น ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุ้มค่า จึงควรเพิ่มการพิจารณาตัวแปรรูปแบบการรู้คิดของลูกจ้างเข้าไปในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรทั้งระบบ

ปัญหาสำคัญของการนำตัวแปรรูปแบบการรู้คิดไปประยุกต์ใช้ในการทำนายพฤติกรรมการทำงาน ของลูกจ้างในองค์กรมี 2 เรื่องที่สำคัญ คือ 1) ขาดเครื่องมือมาตรฐานในการวัดรูปแบบการรู้คิด โดยเฉพาะเครื่องมือวัดรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 2) ขาดผลการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 3) นักจิตวิทยาที่ศึกษารูปแบบการรู้คิดส่วนใหญ่ยังคุ้นเคยกับการแบ่งองค์ประกอบการประเมินรูปแบบการรู้คิดแบบคู่ที่ตรงข้าม (Bi-polar system) คือ พยายามอนุมานว่ารูปแบบการรู้คิดเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองเท่านั้น ซึ่งอาจจะเป็นเพราะความสะดวกในการดำเนินการศึกษา สามารถแปลผลได้รวดเร็วกว่าการแบ่งองค์ประกอบการประเมินหลายองค์ประกอบตามความเป็นจริงโดยธรรมชาติของรูปแบบการรู้คิด ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่หลากหลาย (diversity) การจำกัดองค์ประกอบการประเมินรูปแบบการรู้คิดตามวิธีการ Bi-polar system จึงมีข้อเสียที่ทำให้บุคคลที่มีรูปแบบการรู้คิดแบบอื่นๆ นอกเหนือจาก อยู่นอกเขต

องค์ประกอบการประเมินที่กำหนดไว้ ถูกเหมารวมในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยอัตโนมัติ เมื่อเป็นเช่นนั้นวันเข้าข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรูปแบบการแบบอื่นๆ นอกเหนือจากกลุ่มที่หนึ่งและกลุ่มที่สองจึงไม่ได้รับการศึกษาและถูกลืมหายไปในที่สุด และยิ่งอาจทำให้นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์เข้าใจผิดมากขึ้นไปอีกว่าการศึกษารูปแบบการรู้คิดต้องแบ่งแบบ Bi-polar เท่านั้น

ดังที่ได้กล่าวถึงไว้ข้างต้นว่า นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์เคยชินเสียแล้วกับการศึกษารูปแบบการรู้คิดด้วยระบบการแบ่งแบบคู่ที่ตรงข้าม (bipolar system) ซึ่งทำให้มีหลักฐานเชิงประจักษ์ของรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 เป็นจำนวนมาก แต่สำหรับรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 กลับถูกทำให้หายสาบสูญไป โดยถูกนำไปรวมเป็นส่วนหนึ่งในรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 อันเป็นที่มาของบทความเรื่องนี้ที่ต้องการจุดประกายความคิดให้นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์หันมาให้ความสนใจศึกษารูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 ให้มากขึ้น และเพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานในเบื้องต้น ผู้เขียนของกล่าวถึงแนวคิดของ Carl G. Jung นักจิตวิทยากลุ่ม Neo-Freudian เจ้าของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่แท้จริง

Jung (1971, pp. 5-7) เสนอแนวความคิดศึกษารูปแบบการรู้คิดในหนังสือ *The Cognitive Type* เมื่อปี ค.ศ. 1971 Jung เป็นนักจิตวิทยากลุ่มนีโอฟรอยด์เดียน (NeoFreudian) เขาใช้ลักษณะพฤติกรรมการรู้คิด 3 กลุ่มเป็นเกณฑ์การแจกแจงการรู้คิดแล้วจึงจำแนกองค์ประกอบแต่ละลักษณะพฤติกรรมการรู้คิดออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มลักษณะพฤติกรรมการรู้คิดด้านการใช้พลังงาน (energy) ประกอบด้วยพฤติกรรมการรู้คิด 3 ประเภท ได้แก่

1.1 พฤติกรรมการใช้พลังงานจากภายในตนเอง (Introverted)

1.2 พฤติกรรมการใช้พลังงานจากสิ่งแวดล้อม (Extraverted)

1.3 พฤติกรรมการใช้พลังงานจากภายในตนเอง และการใช้พลังงานจากสิ่งแวดล้อมในระดับใกล้เคียงกัน (The third group of energy)

2. กลุ่มลักษณะพฤติกรรมการรู้คิดด้านการรับรู้ (perceiving) ประกอบด้วยพฤติกรรมการรู้คิด 3 ประเภท ได้แก่

2.1 พฤติกรรมการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส (Sensation)

2.2 พฤติกรรมการรับรู้ด้วยการคิดขึ้นได้เอง (Intuition)

2.3 พฤติกรรมการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส และการรับรู้โดยคิดขึ้นได้เองในระดับใกล้เคียงกัน (The third group of perception)

3. กลุ่มลักษณะพฤติกรรมการรู้คิดด้านการคิด (thinking) ประกอบด้วยพฤติกรรมการรู้คิด 3 ประเภท ได้แก่

3.1 พฤติกรรมการคิดตามอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง (Feeling)

3.2 พฤติกรรมการคิดด้วยปัญญาตาม เหตุผลและหลักฐาน (Thinking)

3.3 พฤติกรรมการคิดด้วยปัญญาตาม เหตุผลและหลักฐาน และการคิดตามอารมณ์ความรู้สึกของตนเองในระดับใกล้เคียงกัน (The third group of thinking)

ในหนังสือ *Psychological Types* ของ Jung สรุปได้ว่า รูปแบบการรู้คิดเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด รูปแบบการรู้คิดของคนอาจจะสามารถจัดกลุ่มได้เป็นคู่ๆ แต่ก็พบว่า มีคนอีกกลุ่มหนึ่งที่มี รูปแบบการรู้คิดแบบที่ไม่สามารถจัดแบ่งอยู่ในกลุ่มใดได้อย่างชัดเจน Jung เรียกรูปแบบการรู้คิดของคนกลุ่มนี้ว่า "The third group" รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนมีความสำคัญเท่าๆ กับรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่หนึ่งและสอง เพราะ Jung เชื่อว่า การทำความเข้าใจ พฤติกรรมของมนุษย์ นักจิตวิทยาจะต้องอาศัยการวิเคราะห์ห้วงกว้างทั้งหมดโดยการนำองค์ประกอบของ ทุกๆ ลักษณะพฤติกรรมการรู้คิดมาวิเคราะห์ร่วมกันในคราวเดียวจึงจะสามารถทำความเข้าใจ อธิบาย และ

ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างถูกต้องมากที่สุด

แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่านักจิตวิทยาที่ศึกษารูปแบบการรู้คิดส่วนใหญ่นิยมแบ่งรูปแบบการรู้คิดเป็นคู่ (bipolar) โดยไม่ให้ความสำคัญกับรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจน แต่เลือกเอาเฉพาะรูปแบบการรู้คิดที่เด่นชัดที่สุดในแต่ละคู่มาเป็นข้อมูลวิเคราะห์ทำความเข้าใจ อธิบาย และทำนายพฤติกรรมของบุคคล เหตุผลที่ไม่ให้ความสำคัญต่อรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจน McCrae and Costa (1989, p. 48) เชื่อว่าอาจจะเนื่องมาจาก (1) ทฤษฎีรูปแบบการรู้คิดของ Jung มีลักษณะเป็นนามธรรมมากการสร้างเครื่องมือวัดรูปแบบการรู้คิดจึงทำได้ยาก เพราะในหนังสือของ Jung กล่าวถึงรายละเอียดของรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่หนึ่งและสองไว้อย่างละเอียด แต่กลับกล่าวถึงรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่สามไว้น้อยมาก จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ นักจิตวิทยาไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างเครื่องมือวัดรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนจึงละเลยไม่ให้ความสนใจ (2) อาจเป็นเหตุผลส่วนบุคคลของนักวิจัยแต่ละท่าน

รากศัพท์ของคำว่ารูปแบบการรู้คิด

คำว่ารูปแบบการรู้คิด (cognitive styles) เกิดจากคำในภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ คำว่า Cognitive และ Styles Cognitive เป็นคำสรรพนามของคำว่า Cognition ซึ่งเป็นนาม มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คำว่า Cognitio หมายถึง เรียน (Britannica World Language Dictionary, 1962, p. 337) พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา อักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตยสถานแห่งประเทศไทยแปล Cognition ว่า "การรู้คิด" หมายถึง รูปแบบของการรู้ (knowing) และการตระหนักรู้ (awareness) เช่น การรับรู้ การคิด การใช้เหตุผล การตัดสินใจ การวางแผน การจำ และการจินตนาการ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2548, หน้า 34) ซึ่งประกอบด้วย คำว่า "รู้" หมายถึง แจ้ง เข้าใจ ทราบ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 962) ส่วนคำว่า "คิด"

หมายถึง ทำให้ปรากฏเป็นรูปหรือประกอบให้เป็นรูป หรือเป็นเรื่องขึ้นในใจ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง คาคะเน นึก (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 251) เมื่อรวมคำว่ารู้และคำว่าคิด เป็นคำว่า “รู้คิด” จึงมีความหมายที่ครอบคลุมกิจกรรมทางความคิดทุกชนิดของมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การรับรู้ การประมวลผล การแปลความหมาย การคิด อารมณ์ความรู้สึกส่วนคำว่ารูปแบบ หรือ Style คือ สัญลักษณ์ที่ถูกกำหนดขึ้น (Britannica World Language Dictionary, 1962, pp. 2053-2076) เพื่อยึดเป็นหลัก เป็นแนวทาง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 962-964)

เมื่อรวมคำว่า Cognitive กับ Styles จะสามารถแปลความหมายตามตัวอักษรของคำว่ารูปแบบการรู้คิด หมายถึง สัญลักษณ์ที่แสดงรูปแบบการดำเนินกิจกรรมทางการรู้และการคิดทุกชนิดในจิตของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นตามสันดานการรู้คิดโดยกำเนิดของบุคคลแต่ละคนรูปแบบการรู้คิดเป็นสิ่งที่แสดงถึงแบบพฤติกรรมการรู้คิดอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้พลังการรู้คิด ด้านการรับรู้ และด้านการคิดที่มนุษย์แต่ละคนชอบมากที่สุดซึ่งเป็นพื้นฐานของการใช้ความสามารถทางการรู้คิด (cognitive ability) ทำให้แต่ละคนมีรูปแบบการใช้ความสามารถทางการรู้คิด (cognitive ability styles) แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แม้แต่ละคนจะมีรูปแบบการรู้คิดและรูปแบบการใช้ความสามารถ จากคำพูดของ Zhang and Sternberg (2006, p.12) ในหนังสือ *The Intellectual Styles* สรุปได้ว่า Allport เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่น่าคำว่ารูปแบบมาใช้ในวงการจิตวิทยา เพื่อกล่าวถึงรูปแบบการดำเนินชีวิต (styles of life) ซึ่งปรากฏในหนังสือเรื่องการพัฒนาโครงสร้างบุคลิกภาพตีพิมพ์เมื่อปี ค.ศ. 1937 เมื่อนักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องการรู้คิดต้องการแบ่งกลุ่มลักษณะการรู้คิด จึงนำแนวคิดเรื่อง Typology มาใช้กับการศึกษาลักษณะการรู้คิดที่พวกเขาศึกษาจึงเกิดคำว่ารูปแบบการรู้คิด (cognitive styles) ซึ่งต่อมาคำว่ารูปแบบการรู้คิดได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาทั่วโลก และมีส่วนให้ความสนใจศึกษารูปแบบการรู้คิดในมิติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องมาจนปัจจุบัน

องค์ประกอบการประเมินรูปแบบการรู้คิดที่ไม่สามารถถูกจัดเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองอย่างชัดเจนดังกล่าวนี้ Carl G Jung เรียกว่ากลุ่มที่ 3 หรือ “The third group” ในความหมายของ Jung คือ พฤติกรรมการรู้คิดที่ไม่สามารถจัดเป็นแบบที่ 1 หรือแบบที่ 2 ได้สนิทชัดเจน ซึ่งจนถึงปัจจุบันนี้ก็ยังไม่มีพบแบบวัดรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 และผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่สามกับพฤติกรรมการทำงานเลยทั้งงานวิจัยระดับชาติและระดับนานาชาติ มีงานวิจัยเพียงงานวิจัยของ Osipow (1969) และหนังสือของ Zhang and Sternberg (2006) เท่านั้นที่พยายามชี้ให้เห็นว่าการใช้ระบบการแบ่งแบบคู่ที่ตรงข้าม Bi-polar system ไม่เหมาะสมกับการศึกษารูปแบบการรู้คิด

คำถามที่ท้าทายนักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์ให้ค้นหาข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นคำตอบ คือ 1. มีบุคคลที่มีรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 อยู่จริงหรือไม่ 2. ผู้ที่มีรูปแบบการรู้คิดจัดอยู่ในกลุ่มที่ 3 มีพฤติกรรมการทำงานเหมือนหรือแตกต่างจากผู้ที่ มีรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 หรือไม่อย่างไร

แม้จะยังหาข้อมูลเชิงประจักษ์จากวารสารวิชาการระดับนานาชาติได้ ณ ปัจจุบัน แต่คุณิพนธ์ที่ผู้เขียนได้ศึกษาไว้ เรื่องรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 กับความสนใจทางอาชีพของลูกจ้างองค์การเอกชน น่าจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำมาตอบคำถาม 2 ข้อดังกล่าวข้างต้นได้อย่างน่าเชื่อถือได้ระดับหนึ่ง

คุณิพนธ์เรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (qualitative research) ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีหน่วยวิเคราะห์อยู่ในระดับกลุ่ม มีวัตถุประสงค์การวิจัย (1) สำรวจรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนและความสนใจทางอาชีพของลูกจ้างหลากหลายเพศวิถีที่ทำงานในองค์การเอกชน และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนตามแนวคิด Carl G. Jung กับความสนใจทางอาชีพ

ตามแนวคิด John L. Holland ของลูกจ้างหลากหลาย เพศวิถีที่ทำงานในองค์การเอกชนคัดเลือกกลุ่ม ตัวอย่างโดยพิจารณาความเหมาะสมตามบริบทการ วิจัย (purposive sampling) เก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน พ.ศ. 2551 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2552 ได้ แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 3,549 ฉบับ คัดเฉพาะ ข้อมูลของตัวอย่างที่มีรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 (ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจน) จำนวน 3,236 คน เข้าถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิคลูก บอลหิมะ (snowball sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วย Nonparametric statistic โดยพรรณนาข้อมูลแบบร้อยละและทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบการรู้คิด กลุ่มที่ 3 กับความสนใจทางอาชีพของลูกจ้าง หลากหลายเพศวิถีในองค์การเอกชนด้วย chi-square

สรุปผลการค้นพบที่สามารถตอบคำถามที่ทำ ทายนักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์ได้ ดังนี้

1. ผลสำรวจพบรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่ สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจน และความสนใจทางอาชีพของลูกจ้างหลากหลายเพศ วิถีที่ทำงานในองค์การเอกชนจำนวน 3,236 คน จาก กลุ่มจำนวนทั้งสิ้น 3,549 คน คิดเป็นจำนวนมากถึง ร้อยละ 91.18

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่ง หรือแบบที่สองได้ชัดเจนกับความสนใจทางอาชีพ พบว่า รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่สามสัมพันธ์กับความ สนใจทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยครั้งนี้ แต่ เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ (Cramer's V = .152) พบว่า รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่สามสัมพันธ์กับความ สนใจทางอาชีพในรับต่ำมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสนใจทางอาชีพของ กลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 ที่เป็น ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยคัดเลือกตัวอย่างจากผู้ ที่ประกอบอาชีพลูกจ้างองค์การเอกชนที่ทำงานประจำ สำนักงานแบบเต็มเวลามาแล้วอย่างน้อย 3 ปี ประกอบด้วยกลุ่มนักบัญชี เสมียนประจำสำนักงาน เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ

ประจำคลังสินค้า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพสินค้า และเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่งานนี้จะได้ประจำสำนักงานแบบ เต็มเวลา ซึ่งตามแนวคิดของ John L. Holland จัดคน กลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่สนใจอาชีพในกลุ่ม อาชีพประเภท งานสำนักงานและงานเสมียน แต่ผลการวิเคราะห์ ความสนใจทางอาชีพของตัวอย่างกลุ่มนี้กลับพบว่า มี เพียงร้อยละ 9.67 เท่านั้นที่สนใจอาชีพในกลุ่ม อาชีพ ประเภทงานสำนักงานและงานเสมียน ตัวอย่างใน การศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่สนใจอาชีพในกลุ่ม อาชีพ ประเภทงานบริการสังคม สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.81 รองลงมาสนใจอาชีพในกลุ่ม อาชีพประเภท งานด้านการจัดการและค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 18.48 และสนใจอาชีพในกลุ่ม อาชีพประเภทงานค้นหา ความจริงทางวิทยาศาสตร์และเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 10.66

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ชื่นหนึ่งที่สามารถยืนยันได้ว่ามีบุคคลที่มีรูปแบบการ รู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สอง ได้ชัดเจนอยู่จริงและผลการวิจัยครั้งนี้ตอบคำถามได้ 2 ประเด็นที่สำคัญ คือ (1) มีบุคคลที่มีรูปแบบการรู้คิดไม่ สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าเป็นกลุ่มที่หนึ่งหรือกลุ่ม ที่สองได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นจริงตามทฤษฎีของ Carl G. Jung

2. รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 สัมพันธ์กับความ สนใจทางอาชีพของตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เพียง เล็กน้อย แต่ก็ยังเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจเพียงพอสำหรับ นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์ที่จะหันมาให้ความ สนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษารูปแบบการรู้คิด กลุ่มที่ 3 มากขึ้น เพื่อศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมเพื่อ อธิบาย ทำนาย และควบคุมพฤติกรรมการทำงานของ คนในองค์การตามแนวคิดการวิเคราะห์พฤติกรรม อย่างเป็นองค์รวม (wholistic analysis) ของ Carl G. Jung การวิเคราะห์พฤติกรรมโดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบรูปแบบการรู้คิดทั้ง 3 ส่วนพร้อม ๆ กันอย่าง เป็นองค์รวมน่าจะได้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้อง เทียบตรง และน่าเชื่อถือมากกว่าการวิเคราะห์โดยแยกส่วน

(deductive analysis) แบบ Bipolar system ที่พยายามแบ่งคนเข้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งระหว่างรูปแบบที่หนึ่งและแบบที่สองเท่านั้น

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกทำงานในกลุ่มอาชีพที่ไม่ตรงกับกลุ่มอาชีพที่พวกเขาสนใจ ซึ่งอาจจะเพราะ องค์การเอกชนต้องการลูกจ้างที่มีสมรรถนะหลากหลายและลูกจ้างต้องสามารถแสดงสมรรถนะเหล่านั้นออกมาได้ทันทีที่องค์กรต้องการ ไม่ว่าจะสมรรถนะเหล่านั้นจะตรงกับรูปแบบการรู้คิดของของลูกจ้างหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างทุกคนในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานที่จะเกิดขึ้น ลูกจ้างหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยที่จะต้องปรับพฤติกรรมการรู้คิดไปใช้รูปแบบการรู้คิดที่แตกต่างจากรูปแบบการรู้คิดของตนเองเพื่อผลักดันตนเองให้ใช้ความสามารถทางการรู้คิดได้อย่างหลากหลายตามสมรรถนะการทำงานที่จำเป็นในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จ ดังนั้นยัง้องการเผชิญต่อการแข่งขันสูง ลูกจ้างก็ต้องปรับพฤติกรรมการรู้คิดของตนเองมากขึ้นและบ่อยครั้งขึ้น (Vorauer, 2006, p.882; DeRue & Morgeson, 2007, pp.1249-1250; Kamdar & Dyne, 2007, pp.1291-1296) ซึ่งน่าจะเป็นเหตุและกลายเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของผู้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพลูกจ้างองค์การเอกชน รวมถึงลูกจ้างองค์การเอกชนที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พวกเขาส่วนใหญ่มีรูปแบบการรู้คิดจัดอยู่ในกลุ่มที่สามและสัดส่วนองค์ประกอบรูปแบบการรู้คิดทั้ง 3 ส่วนก็โดดเด่นในกลุ่มที่สาม ทำให้พวกเขามีสมรรถนะทางการรู้คิดที่เหมาะสมกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร ซึ่งแม้ว่าจะเป็งานในกลุ่มอาชีพที่ไม่ตรงกับ ความสนใจทางอาชีพของพวกเขาส่วนใหญ่ แต่พวกเขาก็ยังสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและได้รับการยอมรับจากองค์กรที่พวกเขาทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 เป็นพฤติกรรมการรู้คิดที่จำเป็นสำหรับคนทำงานองค์กร คนที่มีสัดส่วนองค์ประกอบรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนมาก น่าจะสามารถผลักดันตนเองให้ใช้ความสามารถทางการรู้คิดได้ตรงตามสมรรถนะที่องค์กรต้องการได้ดีและมีประสิทธิภาพ

มากกว่าคนที่มีสัดส่วนองค์ประกอบรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนน้อย (Arnau, Green, Rosen, Gleaves, & Melancon, 2003, p.249; Hammer, Neal, Newsom, Brockwood, & Colton, 2005 pp.805-808; Bolino & Turnley, 2005, pp.744-747; Dalal, 2005, pp.1249-1251; Lyubomirsky, King, Diener, 2005, pp.840-846)

เงื่อนไขทางสังคมยุคปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้มนุษย์ไม่สามารถเลือกใช้รูปแบบการรู้คิดแบบใดแบบหนึ่งตามรูปแบบการรู้คิดที่แท้จริงของตนเองได้ตลอดเวลา และการเลือกใช้รูปแบบการรู้คิดหลายรูปแบบสลับไปสลับมาตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนไปจนทำให้แบ่งแยกได้ไม่ชัดเจนว่าบุคคลเลือกใช้รูปแบบการรู้คิดแบบใด การอภิปรายผลเช่นนี้อาจทำให้เกิดคำถามตามมาว่า ในตอนต้นผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมพบว่ารูปแบบการรู้คิดเป็นสัณฐานที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด แล้วเป็นการสรุปที่ขัดแย้งกันเองหรือไม่

อธิบายได้โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมด้านการรู้คิด (the social cognitive learning theory) ว่า มนุษย์ได้รับการถ่ายทอดรูปแบบการรู้คิดจากเซลล์สืบพันธุ์ของพ่อและแม่ที่เรียกว่ายีนส์ (Gene) ซึ่งเป็นโครงสร้างการรู้คิด (cognitive construct) ที่มีรูปแบบเฉพาะตามพันธุกรรม โครงสร้างการรู้คิดตามพันธุกรรมดังกล่าวช่วยให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมการรู้คิดด้านการใช้พลังการรู้คิด พฤติกรรมการรู้คิดด้านการรับรู้ และพฤติกรรมการรู้คิดได้มากมายหลายรูปแบบ แต่มีพฤติกรรมการใช้พลังการรู้คิด พฤติกรรมการรับรู้ และพฤติกรรมการรู้คิดเพียงบางพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนชอบมากที่สุด จนกลายเป็นรูปแบบการรู้คิดหรือสัณฐานการรู้คิดของบุคคลผู้นั้น บุคคลจะแสดงพฤติกรรมการรู้คิดตามรูปแบบการรู้คิดของตนเองเป็นลำดับแรกเสมอ แต่สภาพความเป็นจริงของการดำเนินชีวิตและการทำงานในองค์กร ส่วนใหญ่บุคคลจะถูกบีบบังคับให้แสดงพฤติกรรมการรู้คิดแบบที่เป็นคุณต่อองค์กรเท่านั้น ถ้าหากรูปแบบการรู้คิดของบุคคลสัมพันธ์กับ

บรรยากาศการทำงานและเป้าหมายของงานในองค์กรจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีร่วมกับองค์กร (engagement) เขาก็จะมีความสุขในการทำงาน (Bono, Foldes, Vinson, & Muros, 2007, pp.1363-1366) แต่ถ้าหากรูปแบบการรับรู้ของบุคคลไม่สัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานและเป้าหมายของงานในองค์กร บุคคลย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีร่วมกับองค์กรได้ยากเพราะเขาจำเป็นต้องเหนื่อยกับภาวะจำยอมที่ต้องใช้พลังการรับรู้ และคิดตามรูปแบบที่องค์กรคาดหวังแต่ไม่ใช่แบบที่เขาชอบ เป้าหมายคือเพื่อความสำเร็จในงานและเพื่อความอยู่รอดของตัวเอง (Salanova, Agut, & Peir, 2005, pp.1222-1224)

4. ประเด็นการสำรวจรูปแบบการรับรู้กลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนในการวิจัยครั้งนี้ อาจจะช่วยเปลี่ยนมายาคติที่เชื่อกันมาแต่ดั้งเดิมว่า การแบ่งกลุ่มรูปแบบการรับรู้ต้องแบ่งแบบคู่ (bipolar) และอาจจะช่วยจุดประกายความคิดให้นักวิจัยท่านอื่นหันมาให้ความสนใจศึกษาพฤติกรรมของผู้ที่มีรูปแบบการรับรู้กลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนกันอย่างกว้างขวางมากขึ้น เพื่อสังสมหลักฐานเชิงประจักษ์เพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ที่มีรูปแบบการรับรู้กลุ่มที่สามให้มากขึ้นทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก เพื่อช่วยให้นักจิตวิทยาสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างเป็นองค์รวม (wholistic) ซึ่งจะมีความแม่นยำมากกว่าการแบ่งส่วนวิเคราะห์

5. ความสนใจทางอาชีพของตัวอย่างที่มีรูปแบบการรับรู้กลุ่มที่ 3 ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่สนใจอาชีพในกลุ่มอาชีพไม่ตรงกับงานในกลุ่มอาชีพจริง ๆ ที่พวกเขาทำ แสดงให้เห็นว่า ความสนใจทางอาชีพไม่ใช่ตัวกำหนดการตัดสินใจเลือกอาชีพของตัวอย่างในการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษารูปแบบการรับรู้ของพวกเขาที่พบว่า พวกเขาส่วนใหญ่มีรูปแบบการรับรู้แบบ IE S FT คือ ชอบทั้งการใช้พลังจากภายในตนเองและพลังจากสิ่งแวดล้อมในระดับใกล้เคียงกัน ชอบการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส และชอบทั้งการคิดด้วยปัญญาตามเหตุผลและหลักฐาน และการคิดด้วยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองในระดับใกล้เคียง

กัน ความสนใจทางอาชีพที่แตกต่างกันของตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ น่าจะมีได้เกิดจากอิทธิพลของรูปแบบการรับรู้เป็นหลัก เพราะพบตัวอย่างที่มีรูปแบบการรับรู้หลากหลายรูปแบบในทุกกลุ่มความสนใจทางอาชีพ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสนใจทางอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพของตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เกิดจากการใช้ความสามารถทางการรับรู้ ซึ่งอธิบายได้โดยทฤษฎีการรับรู้เชิงสังคม (the cognitive theory) ของ Albert Bandura ว่า ความสนใจทางอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพของตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เกิดจากการเรียนรู้และการสังสมองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานประกอบอาชีพของตัวอย่างแต่ละคน เราพบว่าตัวอย่างที่มีภูมิสำเนาแตกต่างกัน ตัวอย่างที่ดำรงเพศวิถีแตกต่างกัน และตัวอย่างที่เลือกทำงานในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกันสามารถสนใจอาชีพในกลุ่มเดียวกันได้ในทางตรงกันข้ามตัวอย่างที่มีภูมิสำเนาเดียวกัน ดำรงเพศวิถีเดียวกัน และทำงานในองค์กรเอกชนขนาดเดียวกันแต่กลับมีความสนใจอาชีพในกลุ่มอาชีพแตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ (1) สัดส่วนองค์ประกอบรูปแบบการรับรู้ของตัวอย่างแต่ละคนไม่เท่ากัน พวกเขาจึงชอบใช้พลังการรับรู้ ชอบรับรู้และชอบคิดด้วยวิธีการแตกต่างกัน (2) ตัวอย่างแต่ละคนได้รับการขัดเกลาทางสังคม (socialization) จากบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้งสองประการนี้น่าจะเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสนใจทางอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพของตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากทำให้ตัวอย่างสนใจอาชีพต่างกลุ่มกันแล้วยังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพวกเขาทำให้ตัวอย่างส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกอาชีพอื่น ๆ แทนที่จะรอให้ได้งานที่ตรงกับความสนใจทางอาชีพของตนเอง สอดคล้องกับ Bowler and Brass (2006, p.79) ที่พบว่าเครือข่ายทางสังคมในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้าง แสดงว่าแม้จะพบว่าที่ตรงกับความสนใจทางอาชีพแต่ถ้าบรรยากาศการทำงานในองค์กรไม่เป็นที่พึงพอใจ ลูกจ้างก็อาจจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น ๆ ได้ หรืออาจจะสัมพันธ์กับ

เป้าหมายชีวิตในใจของลูกจ้างแต่ละคน ดังที่ Wood and Neal (2007, pp.856-860) พบว่า เป้าหมายชีวิตที่มีอยู่ในใจแต่ละคนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและสามารถส่งผลในการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจและการแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนั้น การศึกษาเป้าหมายในชีวิตของบุคคลอาจจะช่วยให้สามารถทำนายแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างแม่นยำมากขึ้น (Shipley & Johnson, 2009, pp.926-927)

6. รูปแบบการรู้สึกสัมพันธ์กับความสนใจทางอาชีพน้อยมาก และตัวอย่างส่วนใหญ่ก็เลือกทำงานไม่ตรงกับความสนใจทางอาชีพของตนเอง สอดคล้องกับผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการรู้สึกกับความสนใจทางอาชีพของลูกจ้างองค์การเอกชนที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันน้อยมาก แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมทางเลือกอาชีพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามทฤษฎีความสนใจทางอาชีพของ John L. Holland เพราะกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่สนใจอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพในกลุ่ม อาชีพประเภทงานสำนักงานและงานเสมียน ทั้งๆที่ตัวอย่างทั้งหมดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบอาชีพในกลุ่ม อาชีพประเภทงานสำนักงานและงานเสมียน มาแล้วอย่างน้อย 3 ปี จนกระทั่ง ณ เวลาที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เหตุผลที่เป็นเช่นนั้น ผู้วิจัยอธิบายได้โดยใช้การเปรียบเทียบบริบทเชิงวัฒนธรรมระหว่างสังคมตะวันตกกับสังคมตะวันออกโดยเฉพาะวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของคนไทย กล่าวคือ วัฒนธรรมตะวันตกหล่อหลอมคนในสังคมของเขาให้ช่วยเหลือตัวเองและพึ่งพาซึ่งกันและกันภายในครอบครัวน้อยกว่าสังคมตะวันออกหรือโดยเฉพาะสังคมไทย ทฤษฎีความสนใจทางอาชีพของ John L. Holland สร้างขึ้นจากฐานแนวคิดและการศึกษาวิจัยของตัวอย่างในสังคมตะวันตก แต่ครอบครัวคนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการให้ลูกออกไปทำงานนอกบ้านเร็วเกินไปเป็นการเสียหน้า ชาวบ้านอาจพูดได้ว่าพ่อแม่ไม่มีปัญญาส่งเสียลูกให้เรียนสูงๆ จึงต้องให้ลูกทำงานช่วยเหลือตัวเอง ครอบครัวคนไทยส่วนใหญ่

นิยมส่งเสียลูกเรียนให้สูงที่สุดเท่าที่พ่อแม่จะส่งเสียได้ บางครอบครัวที่ฐานะปานกลางหรือค่อนข้างยากจนจะยอมขายทรัพย์สินหรืออาจยอมกู้หนี้ยืมสินเพื่อส่งให้ลูกเรียนจบสูงๆ ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจของครอบครัววงศ์ตระกูล ดังนั้น การศึกษาสำหรับคนไทยคือการเลื่อนฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น โดยไม่ให้ความสำคัญมากนักต่ออาชีพในอนาคตหรือความสนใจทางอาชีพว่าผู้เรียนสนใจอาชีพอะไรเป็นพิเศษ มีความถนัดทางอาชีพด้านใด พ่อแม่บางคนถึงกับพูดว่า ขอให้ลูกเรียนให้จบปริญญาเถอะ อะไรก็ได้ ชักไปให้พ่อแม่ชื่นใจ และพ่อแม่กลุ่มนี้ก็จะมีความสุขมากขึ้นถ้าลูกจบจากมหาวิทยาลัยชื่อดัง จบแพทย์ วิศวกรรม บัญชี หรือสาขาอื่นๆ ที่เป็นวิชาชีพที่เกียรติภูมิทางอาชีพสูงๆ โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยความสนใจทางอาชีพ ทักษะ และความถนัดของลูกมากนัก วิธีความเชื่อเช่นนี้อาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมทางเลือกอาชีพของตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ เรียนให้จบปริญญาเพื่อความภาคภูมิใจของครอบครัวมากกว่าการเรียนเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพที่ตนสนใจ เมื่อเรียนจบก็พยายามหางานอะไรก็ได้ที่เขารับเข้าทำงาน เพื่อให้ตนมีงานทำ มีรายได้ แสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางเลือกอาชีพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มากกว่ารูปแบบการรู้สึกและความสนใจทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544) ที่ได้เสนอแนะไว้ว่า ประเทศไทยควรมีการวางแผนระบบการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการส่งเสริมพัฒนาการทางอาชีพที่เหมาะสมให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน เพื่อลดความสูญเปล่าทางการศึกษาที่พัฒนาทรัพยากรบุคคลในวัยเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความรู้และทักษะไม่ตรงกับความสนใจทางอาชีพ ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีพฤติกรรมทางเลือกอาชีพไม่ตรงกับความสนใจทางอาชีพของตนเอง เป็นเพราะพวกเขายังจะไม่เคยผ่านการสำรวจความสนใจทางอาชีพตั้งแต่เด็กจนโต เมื่อถึงเวลาที่ต้องสอบเข้าเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยก็เลือกสาขาวิชาตามเพื่อนหรือเลือกตามคำสั่งของพ่อแม่ผู้ปกครอง จนกระทั่งเรียนจบและออกไปทำงาน

ประกอบอาชีพแล้วจึงทราบว่าตนเองมีความสุข/ไม่มีความสุขกับอาชีพนั้น บางคนอาจจะเปลี่ยนไปทำงานที่ตนสนใจจริงๆ ได้ แต่บางคนก็ไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ เพราะฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมไม่อำนวย และพ่อแม่ก็ไม่เห็นด้วย เพราะกลัวน้อยหน้าเพื่อน ๆ หรือเพราะเสียค่าที่ได้อุดหนุนศึกษาเล่าเรียนมาด้วยความยากลำบาก ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลที่ทำให้ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เลือกทำงานในอาชีพที่ไม่ตรงกับความสนใจทางอาชีพของตนเอง ผลการทดสอบจึงพบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการรู้คิดกับความสนใจทางอาชีพเพียงเล็กน้อย สอดคล้องกับ Osipow (1969, p.545) ที่พบว่า ผลการทดสอบความสนใจทางอาชีพโดยแบบวัด Vocational Preference Inventory สัมพันธ์กับการทำงานของกระบวนการรู้คิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่การตัดสินใจเลือกอาชีพสัมพันธ์กับรูปแบบการรู้คิดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และ Hirschi (2010, pp.46-47) และ Bright, Pryor, and Harpham (2005, pp.572-574) ที่พบว่า เหตุการณ์แทรกซ้อนต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตอาจจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลทำให้บุคคลผู้นั้นเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ในชีวิตตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการเลือกอาชีพของตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพราะส่วนใหญ่มีได้เลือกอาชีพตามความสนใจทางอาชีพของตนเอง อาจเป็นเพราะเหตุการณ์แทรกซ้อนในชีวิตนั่นเอง (Thunholm, 2004, pp. 940-942)

ข้อจำกัด

1. ข้อจำกัดในการศึกษารูปแบบการรู้คิดของตัวอย่าง การขาดแคลนเครื่องมือ วัดรูปแบบการรู้คิดเป็นข้อจำกัดที่สำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นเพื่อวัดรูปแบบการรู้คิดตามแนวคิดของ Carl G. Jung

2. การเข้าถึงตัวอย่างที่ดำรงเพศวิถีแตกต่างจากเพศวิถีกระแสหลักของสังคมเป็นข้อจำกัดที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ แม้ผู้วิจัยพยายามแก้ปัญหาโดยการนำเทคนิค Snowball มาใช้ ก็ยังพบข้อจำกัดในการสร้าง Rapport แต่ก็ต้องพึงระวังเรื่องการเกิดความซ้ำ

ของข้อมูลเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะทางจิตภูมิลักษณะ (psychographic) ใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจทำให้เกิด The range restriction กับผลการวิจัยได้

3. เอกสาร งานวิจัย ที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ที่มีรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนตามแนวคิดของ Carl G. Jung มีน้อยมากทำให้ผู้วิจัยต้องใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใกล้เคียงมาเทียบเคียงอ้างอิง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครื่องวัดรูปแบบการรู้คิดสำหรับคนไทยควรมีองค์ประกอบการวัดที่ครอบคลุมนิยามรูปแบบการรู้คิดทั้งหมด เพื่อให้แตกต่างจากแบบวัดรูปแบบการรู้คิดที่มีอยู่แล้ว ควรเพิ่มรายละเอียดการแปลผลรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจน เนื่องจากเครื่องมือวัดรูปแบบการรู้คิดเท่าที่มีอยู่ ยังไม่พบเครื่องมือชุดใดที่มีมาตรวัดรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่สามตรงๆ อีกทั้งในการแปลผลการวัดก็ไม่มีค่าแปลผลสำหรับผู้ตอบที่มีคะแนนก้ำกึ่ง

2. ควรมีการสร้างมาตรวัดรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ 3 โดยเฉพาะ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการรู้คิดของผู้ที่มีรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนขึ้น เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพการทำงานจริง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยเน้นในประเด็นดังนี้

3.1 สํารวจใน 6 กลุ่มความสนใจทางอาชีพ ตามแนวคิดของ John L. Holland โดยเลือกอาชีพอื่นๆ ที่ไม่ซ้ำกับการวิจัยครั้งนี้

3.2 หากคำตอบว่าผู้ที่มีรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่ไม่สามารถระบุเป็นแบบที่หนึ่งหรือแบบที่สองได้ชัดเจนมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างจากผู้ที่มีรูปแบบการรู้คิดกลุ่มที่หนึ่งหรือกลุ่มที่สองหรือไม่

3.3 รูปแบบการรู้คิดสัมพันธ์กับรูปแบบ
อารมณ์หรือไม่ โดยใช้แนวคิดเรื่องจิต 6 มาเป็น
ทฤษฎีในการจำแนกรูปแบบอารมณ์

เอกสารอ้างอิง

- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับ
ราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2544). ลักษณะบุคลิกภาพของ
นักศึกษาไทย 6 สาขาอาชีพ (กฎหมาย,
แพทยศาสตร์, มนุษยศาสตร์,
วิศวกรรมศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์) จากการ
ชี้วัดของ Myers Briggs Type Indicator
(MBTI). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
คณะศิลปศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา.
- Anthony, W. P., Kacmar, M. K., & Perrewe, P. L.
(2002). *Human resource management: A
strategic approach* (4th ed.). Mason, OH:
Southwestern.
- Arnau, R. C., Green, B. A., Rosen, D. H.,
Gleaves, D. H., & Melancon, J. G.
(2003). Are Jungian preferences really
categorical?: An empirical investigation
using taximetrics analysis. *Personality
and Individual Differences*, 34, 233-251.
- Bauer, N. T., Bodner, T., Tucker, S. J., Erdogan,
B., & Truxillo, M. D. (2007). Newcomer
adjustment during organizational
socialization: a meta analytic review of
antecedents, outcomes, and methods.
Journal of Applied Psychology, 92(3),
707-721.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The
personal costs of citizenship behavior:
The relationship between individual
initiative and role overload, job stress, &
work-family conflict. *Journal of Applied
Psychology*, 90(4), 740-748.
- Bono, J. E., Foldes, H. J., Vinson, G., & Muros, J.
P., (2007). Workplace Emotions: The
Role of Supervision and Leadership.
Journal of Applied Psychology, 92(5),
1357-1367.
- Bowler, M., & Brass, D. J. (2006). Relational
correlates of interpersonal citizenship
behavior, A social network perspective.
Journal of Applied Psychology, 29, 518-
539.
- Bright, E. H. J., Pryor, G. L. R., & Harpham, L.
(2005). The role of chance in career
decision making. *Journal of Vocational
Behavior*, 66, 561-576.
- Britannica World Language Edition of the Oxford
Dictionary (1962), Oxford: Clarendon
Press.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the
relationship between organizational
citizenship behavior and counterproductive
work behavior. *Journal of Applied
Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Denrell, J., & Le Mens, G. (2007). Interdependent
sampling and social influence.
Psychological Review, 114, 398-422.
- DeRue, D. S., & Morgeson, F. P. (2007).
Stability and Change in Person- Team
and Person-Role Fit Over Time:
The Effects of Growth Satisfaction,
Performance, and General Self-
Efficacy. *Journal of Applied Psychology*,
92 (5), 1242-1253.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous
organization: The value of happiness in
the workplace. *Organizational Dynamics*,
33(4), 379-392.
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T.,
Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A

- Longitudinal Study of the Effects of Dual-Earner Couples' Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799-810.
- Hausknecht, J. P., Halpert, J. A., DiPaolo, N. T., & Gerrard, M. O. (2007). Retesting in selection: A meta-analysis of coaching and practice effects for tests of cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 373-385.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: the influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 39-49.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.
- Jung, C.G. (1971). *Psychological Types, Collected Works*, (vol.6). Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Kamdar, D., & Dyne, L. V. (2007). The Joint Effects of Personality and Workplace Social Exchange Relationships in Predicting Task Performance and Citizenship Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5)1286-1298.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The strategy focused organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kozhevnikov, M. (2007). Cognitive styles in the context of modern psychology: Toward an integrated framework of cognitive style. *Psychological Bulletin*, 133(3), 464-481.
- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?. *Psychological Bulletin*, 131(6) 803-855.
- McCare, R. R. & Costa, T. P. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of personality*, 57(1), 48-52.
- Murphy, K. R., Cronin, B. E., & Tam, A. P. (2003). Controversy and consensus regarding the use of cognitive ability testing in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 88, 660-671.
- Osipow, S. H. (1969). Cognitive styles and educational-vocational preferences and selection. *Journal of Counseling Psychology*, 16(6), 534-546.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, & withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Riding, R. J. (2002). *School learning and cognitive style*. London: David Fulton.
- Salanova, M., Agut, S., & Peir'o, M. J. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.

- Schultz, W. (2006). Behavioral theories and the neurophysiology of reward. *Annual Reviews Psychology*, 57, 87-115.
- Shipley, M F., & Johnson, M. (2009). A fuzzy approach for selecting project membership to achieve cognitive style goals. *European Journal of Operational Research*. 192, 918-928
- Sternberg, R. J. (1997). Managerial intelligence: Why IQ isn't enough. *Journal of Management*, 23(3), 475-493.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both? *Personality and Individual Differences*. 36, 931-944.
- Vorauer, J. D. (2006). An Information Search Model of Evaluative Concerns in Intergroup Interaction. *Psychological Review*, 113(4), 862-886
- Wood, W., & Neal, T. D., (2007). A new look at habits and the habit-goal interface., *Psychological review.*, 114(4), 843-863.
- Zhang, L.-F. (2002). Thinking styles and cognitive development. *The Journal of Genetic Psychology*, 163(2), 179-195.
- Zhang, L.-F., & Sternberg, S. J. (2006). *The nature of intellectual styles*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.