

ความฉลาดในการจัดการ และการสื่อสารในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสามารถในการ คาดการณ์ของพนักงาน

Manageral Intelligence and Work Communiation Related to Foresight the Future of Employees

สุรพิชัย พรหมสิทธิ์

Surapit Promsit

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Architecture and Planning, Thammasat University

surapit@ap.tu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปร
ภูมิหลัง และเพื่อทำนายความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน โดยใช้ความฉลาดในการจัดการและการสื่อสารในการ
ทำงานในภาพรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์การภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ
จำนวน 421 คน สุ่มแบบชั้นภูมิตามหน่วยงานที่สังกัด และเพศ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่มีคู่มือมีความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงานที่ไม่มีคู่มือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 (2) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์
ทำงาน 10 ปี หรือน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง Baby boomer มี
ความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงาน Generation Y และ Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และ 0.05 และ (4) คุณธรรมในการทำงาน ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้และ
ปรับตัว การประสานความร่วมมือในการทำงาน และการสื่อสารในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการ
คาดการณ์ของพนักงานได้ร้อยละ 44.7

คำสำคัญ: ความสามารถในการคาดการณ์, ความฉลาดในการจัดการ, การสื่อสารในการทำงาน, พนักงาน

Abstract

The research objectives were to compare the level of employee's foresight by demographic variables and to predict the employee's foresight by using managerial intelligence and work communication in a group setting. The sample group comprised of 421 employees of government, private sector and state enterprise and was divided by stratified random sampling from the selected types of employment and gender. The statistical summary used to prove the hypotheses was the measurement of mean comparison, significantly different levels, analysis of variance (One-way ANOVA), correlation coefficient, and multiple regression analysis. The result showed that (1) employee with spouses had the ability to foresight the future higher than a single employee at a significant level of .05. (2) Employee with experience of more than 10 years had the foresight higher than the employee with experience of 10 years or under, at the significance level of .05. (3) Baby Boomer employees had the ability to foresight the future higher than the employee in generation Y and generation Z at the significance level of .01 and 0.05 and (4) Work moral, emotional quotient, adaptability, team collaboration and work communication can predict the employee foresight at 44.7 percentage.

Keyword: Foresight the future, Managerial intelligence, Work communication, Employees

บทนำ

การคาดการณ์อนาคตเป็นความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่มีเข้ามา แล้วคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อาจเป็นอนาคตในระยะสั้น หรืออนาคตระยะยาวก็ได้ แล้วพัฒนานตนเองให้พร้อมที่จะดำรงชีวิต ในอนาคตตามที่คาดการณ์ไว้ วิธีการคาดการณ์อนาคตใช้การศึกษาวเคราะห์ข้อมูล ในอดีตที่ส่งผลทำให้เกิดเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ในปัจจุบัน แล้วสร้างข้อสรุปของเหตุการณ์นั้นๆ แม้ว่าปัจจุบันจะมีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) ที่ช่วยพยากรณ์อนาคตด้วยการสร้างรูปแบบข้อมูลจาก Big Data แล้วทำนายโอกาสของการเกิดเหตุการณ์ เช่น ทำนายว่าผู้ป่วยต้องได้รับยาชนิดใดที่สอดคล้องกับอาการป่วยและยีนส์เฉพาะตน แล้วจะทำให้หายป่วยได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามความสามารถการคาดการณ์อนาคตจะช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนานตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562) เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การคาดการณ์อนาคตเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับทุกคน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของบุคลากรยุคหลังโควิด-19 จะต้องเป็นผู้ที่ agile คือ กระตุ้นให้ทีมงานทุกคนสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ ถ้าเสี่ยงทดลองทำอะไรใหม่ๆ แม้จะยังไม่แน่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น พร้อมเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเป็นการทำงานที่เน้นผลลัพธ์มากกว่าขั้นตอน โดยเป็นการนำบุคคลจากหลายสายงานมาทำนั้งทำงานร่วมกันเป็นทีม (Cross-functional team) เน้นที่การสื่อสารและประสานงานภายในทีม ไม่ได้แยกแผนกชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น แบ่งเฟสงานให้เป็นโครงการเล็ก เพื่อเป็นการส่งมอบงานชิ้นเล็กๆ ในเวลาอันสั้น และจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ (Managerial intelligence) จึงจะเอาตัวรอดจากความไม่แน่นอนและวิกฤติได้ดี (Berkhout & Hertin, 2002) สำหรับความหมายเชิงพฤติกรรมนั้น Raynor (2013) อธิบายว่า ความสามารถในการคาดการณ์ เป็นความสามารถในคิดวางแผนการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อที่จะบรรลุผลสำเร็จในอนาคตตามที่คาดการณ์ไว้ มองเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองได้อย่างดี สามารถคาดการณ์ได้ว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร มีความสามารถในการอดได้รอได้ หรือสามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้ สามารถสร้างสาเหตุที่จะให้เกิดผลดีในอนาคต แม้ว่าจะทำให้เกิดความยากลำบากในปัจจุบัน สามารถวางแผนจัดอุปสรรค และวางแผนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย จนประสบ

ความสำเร็จในอนาคตได้ดี จะเห็นได้ว่าความสามารถคาดการณ์อนาคตจึงมีความสำคัญและจำเป็นกับบุคลากรยุคใหม่ เพราะเป็นความสามารถในการประมวลวิเคราะห์ข้อมูลและเหตุการณ์ต่างๆ ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อคาดการณ์ความเป็นไปได้ของอนาคต (Beal, 2011; Gjesme, 1983)

ความสามารถคาดการณ์อนาคตมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความฉลาดในการจัดการ (Appelbaum et al., 2004) และการสื่อสารในการทำงาน (Schieman, 2017; DeVito, 2013) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรยุคใหม่ที่จะสามารถรับมือกับโลกของการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจากการศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดในการจัดการ จากผลการวิจัย ตำรา และเอกสารทางวิชาการ เพื่อกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการพบว่าได้มีนักวิชาการที่ได้ทำการสังเคราะห์ความฉลาดในการจัดการ (Hossein et al., 2016) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985 ถึง ค.ศ. 2015 มีจำนวน 733 เรื่อง แล้วคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดในการจัดการ มาสังเคราะห์จำนวน 85 เรื่อง โดยนำผลจากการสังเคราะห์มาอธิบายว่า ท้าวมกลางวิธีการจัดการแบบใหม่การใช้ความฉลาดในการจัดการนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะความฉลาดในการจัดการช่วยให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรและทักษะการบริหารจัดการ ผลงานวิจัยดังกล่าวชี้ว่าองค์กรที่เก่าแก่ที่สุดและดีที่สุดตระหนักถึงความสำคัญของความฉลาดในการจัดการของพนักงานว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารในโลกยุคปัจจุบัน งานวิจัยดังกล่าวอ้างอิงถึงการศึกษาล่าสุดในศตวรรษใหม่แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการคาดการณ์ถือเป็นปัญหาบริหาร และมุมมองขององค์กรต่อการเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญในช่วงหลายปีที่ผ่านมาและองค์กรยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความฉลาดในการจัดการ (Appelbaum et al., 2004) ซึ่งจากการประมวลองค์ประกอบจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดในการจัดการ และจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Hossein et al. (2016) ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ความฉลาดในการจัดการ

ชื่อนักวิจัย	คุณธรรมในการทำงาน	ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์	ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว	การประสานความร่วมมือในการทำงาน
Yusefzadeh (2012)			✓	✓
Bigdeli (2013)	✓			✓
Javadi Ghaleh (2014)	✓		✓	
Arab et al. (2011)		✓		
Ghasemi (2013)		✓		
Hossein et al. (2016)	✓	✓	✓	✓

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดในการจัดการ สรุปว่าความฉลาดในการจัดการประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณธรรมในการทำงาน (Work Moral) (2) ด้านความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management Intelligence) (3) ด้านความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Ability) และ (4) ด้านการประสานความร่วมมือในการทำงาน (Work Collaboration) สำหรับการสื่อสารในการทำงานนั้น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสามารถคาดการณ์อนาคต (Schieman, 2017; DeVito, 2013) เนื่องจากการสื่อสารที่ส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันจะทำให้สมาชิกเข้าใจความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของกันและกันแล้วจะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายของการสื่อสารในการทำงานนั้น การสื่อสารในการทำงาน เป็นการนำข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ และความรู้สึกจากผู้ส่งไปยังผู้รับ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง หรือกับลูกค้า (DeVito, 2013; พนม เกตุมาน, 2563)

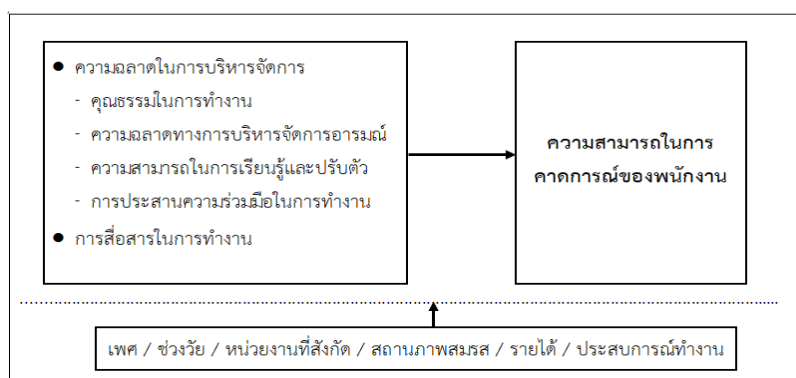
จากการศึกษาค้นคว้าและการประมวลเอกสารงานวิจัยต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย คุณธรรมในการทำงาน ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว การประสานความร่วมมือในการทำงาน และการสื่อสารในการทำงาน กับความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน โดยใช้แนวคิดความสามารถคาดการณ์อนาคต (Raynor, 2013; Berkhout & Hertin, 2002) ความฉลาดในการจัดการ (Appelbaum et al., 2004; Hossein et al., 2016) และการสื่อสารในการทำงาน (Schieman, 2017; DeVito, 2013; Hattie. & Timperley, 2007) ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลสำคัญสำหรับพนักงานยุคใหม่ที่จะสามารถรับมือกับโลกของการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ประกอบด้วย เพศ ช่วงวัย หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดในการจัดการ การสื่อสารในการทำงาน และความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน
3. เพื่อทำนายความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน โดยใช้ตัวแปรความฉลาดในการจัดการ และการสื่อสารในการทำงานในภาพรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบสัมพันธ์ (Comparative-relative research) ผู้วิจัยใช้แนวคิดความสามารถคาดการณ์อนาคต (Raynor, 2013; Berkhout & Hertin, 2002) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความฉลาดในการจัดการ (Appelbaum et al., 2004; Hossein et al., 2016) และการสื่อสารในการทำงาน (Schieman, 2017; DeVito, 2013) ดังกรอบแนวคิดวิจัยต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรในงานวิจัย เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่อยู่ในช่วงอายุในกลุ่ม Baby boomer (พ.ศ. 2489-2507) Generation X (พ.ศ. 2508-2522) Generation Y (พ.ศ. 2523-2541) และ Generation Z (เกิดหลัง พ.ศ. 2542)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพศชายและหญิง ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการ G*Power กำหนดค่า effect size เท่ากับ .04 ค่าความคลาดเคลื่อน .05 กำหนดค่า power เท่ากับ .90 ตัวแปรทำนายจำนวน 5 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจำนวนอย่างน้อย 418 คน (Buchner, et.al, 2007; บุญใจ ศรีสถิตยันทรากุล, 2553) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 421 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรความฉลาดในการจัดการ ประกอบด้วย คุณธรรมในการทำงาน ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว การประสานความร่วมมือในการทำงาน และตัวแปรการสื่อสารในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน

3. ตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

เครื่องมือในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบวัดความสามารถในการคาดการณ์ แบบวัดความฉลาดในการจัดการ ประกอบด้วย คุณธรรมในการทำงาน ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว การประสานความร่วมมือในการทำงาน และแบบวัดการสื่อสารในการทำงาน แบบวัดทุกฉบับได้นำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อด้วยการหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมโดยตัดคะแนนข้อนั้นออก (Corrected Item Total Correlation) คัดเลือกข้อวัดที่มีค่ามากกว่า 0.2 ได้ข้อคำถามที่นำมาใช้ในงานวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบวัดความสามารถในการคาดการณ์ (Foresight the future) ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของ Raynor (2013) แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีความสามารถในการคาดการณ์ สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ผู้วิจัยได้สร้างคำถาม จำนวน 20 ข้อ คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์เพื่อนำมาใช้ในการวิจัย จำนวน 16 ข้อ มีค่า ICTC ตั้งแต่ 0.23-0.54 มีค่า α เท่ากับ 0.76

แบบวัดความฉลาดในการจัดการ (Managerial intelligence) ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความฉลาดในการจัดการขึ้นจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ คุณธรรมในการทำงาน (Work Moral) ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของ (Bandura, 2002) ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management Intelligence) ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของ (Goleman, 1998; Seligman, 1998) ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Ability) ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของ (Costa & Kallick, 2004; Roy & Andrews, 1999) และการประสานความร่วมมือในการทำงาน (Work Collaboration) ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของ (Lencioni, 2010) แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีความฉลาดในการจัดการแต่ละด้านสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามองค์ประกอบละ 20 ข้อ รวม 80 ข้อ คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์องค์ประกอบละ 10 ข้อ ซึ่งแบบวัดแต่ละด้านคุณธรรมในการทำงาน มีค่า ICTC ตั้งแต่ 0.59-

0.75 แบบวัดความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ มีค่า ICTC ตั้งแต่ 0.46-0.72 แบบวัดความสามารถในการเรียนรู้ และปรับตัว มีค่า ICTC ตั้งแต่ 0.39-0.77 และแบบวัดการประสานความร่วมมือในการทำงาน มีค่า ICTC ตั้งแต่ 0.33-0.65 และมีค่า α เท่ากับ 0.90 0.88 0.90 และ 0.81 ตามลำดับ

แบบวัดการสื่อสารในการทำงาน (Work Communication) ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดการสื่อสารในการทำงานขึ้นตามแนวคิดของ (DeVito, 2013) แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีการสื่อสารในการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ผู้วิจัยสร้างคำถาม จำนวน 20 ข้อ ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์นำมาใช้ในงานวิจัย จำนวน 10 ข้อ มีค่า ICTC ตั้งแต่ 0.61-0.84 และมีค่า α เท่ากับ 0.92

ผลการวิจัย

บทความวิจัยนี้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ตาราง 2-4 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตาราง 5 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient) ตาราง 6 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรภูมิหลัง	n	Mean	S.D.	t	p
เพศหญิง	315	4.68	.56	0.52	.30
เพศชาย	106	4.65	.57		
สถานภาพมีคู่	219	4.73	.59	1.88*	.03
สถานภาพไม่มีคู่	202	4.62	.58		
ประสบการณ์ทำงาน > 10 ปี	146	4.75	.59	1.83*	.03
ประสบการณ์ทำงาน ≤ 10 ปี	247	4.64	.58		

*p < .05, ความหมายของคะแนนแบบวัดความสามารถในการคาดการณ์ 6 หมายถึง จริงที่สุด 1 หมายถึง ไม่จริงเลย

ตารางที่ 2 พบว่า พนักงานหญิงมีความสามารถในการคาดการณ์ไม่แตกต่างจากพนักงานชาย พนักงานที่มีคูมีความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงานที่ไม่มีคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน จำแนกตามตัวแปรช่วงวัย หน่วยงานที่สังกัด และรายได้

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ช่วงวัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.11	1.03	3.02*	.02
	ภายในกลุ่ม	417	143.22	0.34		
	รวม	420	146.33			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

หน่วยงานที่ สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.10	0.30	.73
	ภายในกลุ่ม	418	146.12	0.35		
	รวม	420	146.33			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.60	.54
	ภายในกลุ่ม	418	145.91	0.34		
	รวม	420	146.33			

*p < .05

ตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุต่างกันมีความสามารถในการคาดการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน (รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน) และพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน (พอใช้ ไม่พอใช้ และเหลือเก็บ) มีความสามารถในการคาดการณ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบว่าพนักงานที่มีช่วงวัยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทำการตรวจสอบแต่ละคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบผลการวิจัยดังตาราง 4 – 5 โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง Baby boomer มีค่าเฉลี่ยความสามารถในการคาดการณ์ (Mean = 5.05) สูงกว่าพนักงาน Generation Y (Mean = 4.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($i - j = .42, p = .007$) และพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง Baby boomer มีค่าเฉลี่ยความสามารถในการคาดการณ์ (Mean = 5.05) สูงกว่าพนักงาน Generation Z (Mean = 4.65) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($i - j = .04, p = .031$)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน เมื่อจำแนกตามช่วงวัย

ช่วงวัย	Baby Boomer	Gen X	Gen Z	Gen Y
Mean	5.05	4.74	4.65	4.63
Baby Boomer	-	.30	.40*	.42**
Gen X		-	.09	.11
Gen Z			-	.01

*p<.05, **p<.01

ตารางที่ 5 ผลความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดในการจัดการแต่ละด้าน การสื่อสารในการทำงาน และความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน

ตัวแปร	Vision	Moral	EQ	Learn	Work-co	Com
ความสามารถในการคาดการณ์ (Vision)	1	.509**	.495**	.539**	.437**	.456**
คุณธรรมในการทำงาน (Moral)		1	.640**	.566**	.231**	.179**
ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ (EQ)			1	.664**	.328**	.326**
ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว (Learn)				1	.343**	.338**
การประสานความร่วมมือในการทำงาน (Work-co)					1	.681**
การสื่อสารในการทำงาน (Com)						1
Mean	74.80	45.11	44.84	44.21	44.76	46.89
S.D.	9.44	8.32	8.69	8.53	7.25	7.38

**p < .01

ตารางที่ 5 พบว่า ความฉลาดในการจัดการ ประกอบด้วย คุณธรรมในการทำงาน ความฉลาดทางการบริหารจัดการ การจัดการอารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว การประสานความร่วมมือในการทำงาน และการสื่อสารในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 ผลการทำนายความสามารถในการคาดการณ์ โดยใช้ตัวแปรความสามารถในการจัดการ และการสื่อสารในการทำงาน ในภาพรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส รายได้ และ ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรภูมิหลัง	จำนวนคน	ความสามารถในการคาดการณ์		
		R ² %	ตัวทำนาย	β
รวม	421	44.7	1, 3, 5, 4	.298, .249, .234, .123
ชาย	106	58.4	5, 1, 2	.364, .349, .240
หญิง	315	39.0	1,3, 5, 4	.390, .270, .253, .192, .168
Baby Boomer	15	48.9	5	.548
Gen-X	102	36.1	3, 5	.425, .268
Gen-Y	273	46.7	1, 5, 3, 4	.308, .247, .218, .150
Gen-Z	31	61.2	1, 5	.630, .365
รัฐบาล	100	48.6	1	.527
รัฐวิสาหกิจ	44	68.5	3, 4	.492, .438
เอกชน	277	42.7	3, 5, 1	.303, .301, .262
ไม่มีคู่	202	46.0	1, 5, 3, 2	.289, .288, .192, .152
มีคู่	219	44.9	3, 1, 5, 4	.252, .229, .203, .188
พอใช้	276	50.2	1, 5, 3	.326, .304, .294
ไม่พอใช้	91	23.3	3, 4	.324, .310
เหลือเก็บ	54	61.4	2, 5	.452, .407
≤ 10 ปี	274	45.6	1, 3, 5, 4	.301, .255, .207, .154
> 10 ปี	146	42.2	5, 1, 3	.317, .275, .262

หมายเหตุ: ตัวแปรในงานวิจัยแทนด้วย 1=คุณธรรมในการทำงาน 2= ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ 3= ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว 4=การประสานความร่วมมือในการทำงาน 5=การสื่อสารในการทำงาน

ตารางที่ 6 พบว่า ความฉลาดในการจัดการ ประกอบด้วย คุณธรรมในการทำงาน ความฉลาดทางการบริหารจัดการ การจัดการอารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว การประสานความร่วมมือในการทำงาน และการสื่อสารในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการคาดการณ์โดยรวม (n = 421) ได้ร้อยละ 44.7 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการคาดการณ์เป็นอันดับแรก คือ คุณธรรมในการทำงาน (β= 0.298) รองลงมา คือ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว (β= 0.249) การสื่อสารในการทำงาน (β= 0.234) และการประสานความร่วมมือในการทำงาน (β= 0.123) ตามลำดับ เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ความสามารถในการคาดการณ์ ตามตัวแปรภูมิหลังพบผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

ความฉลาดในการจัดการด้านคุณธรรมในการทำงาน เป็นตัวทำนายลำดับแรกที่สามารถทำนายความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงานในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยมากที่สุด (7 กลุ่ม) คือ พนักงานเพศหญิง พนักงาน Gen-Y Gen-Z

พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ พนักงานที่ไม่มีคู่ พนักงานที่มีรายได้พอใช้ และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี หรือต่ำกว่า ส่วนความฉลาดในการจัดการด้านความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว เป็นตัวแปรทำนายความสามารถในการคาดการณ์เป็นลำดับแรก (5 กลุ่ม) ในพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง Gen-X พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน และรัฐวิสาหกิจ พนักงานที่มีคู่ พนักงานที่มีรายได้ไม่พอใช้ สำหรับการสื่อสารในการทำงานเป็นตัวแปรทำนายลำดับแรก (3 กลุ่ม) ในพนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง Baby boomer และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และความฉลาดในการจัดการด้านความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ เป็นตัวทำนายลำดับแรกในพนักงานที่มีรายได้เหลือเก็บ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เพศชายและหญิงมีความสามารถในการคาดการณ์ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกวันนี้ชายและหญิงมีความเท่าเทียมกันในบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐบาล เอกชน และรัฐวิสาหกิจมีความสามารถในการคาดการณ์ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่วางไว้ และผลการวิจัยที่พบว่ารายได้ที่ต่างกันมีความสามารถในการคาดการณ์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนการทำงานยังไม่ใช่สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความสามารถในการคาดการณ์ที่เท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น แต่ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรภูมิหลังที่ส่งผลต่อความสามารถในการคาดการณ์ คือประสบการณ์ทำงานที่พนักงานได้สะสมมาในแต่ละช่วงวัยตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ผลการวิจัยจึงพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า คือ กลุ่ม Baby boomer มีความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงานรุ่นใหม่ คือ Gen Y และ Gen Z ตลอดจนพนักงานที่มีคู่มีความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงานที่ไม่มีคู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีคู่ครองทำให้มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นทั้งความรับผิดชอบต่องาน ครอบครัวเดิม และครอบครัวใหม่

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดในการจัดการ การสื่อสารในการทำงาน และความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน โดยผลการวิจัยพบว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรความสามารถในการจัดการ และการสื่อสารในการทำงานสามารถนำมาใช้ทำนายความสามารถในการคาดการณ์ได้ สำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อทำนายความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน โดยใช้ตัวแปรความฉลาดในการจัดการ และการสื่อสารในการทำงานในภาพรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่า ความฉลาดในการจัดการด้านคุณธรรมในการทำงาน เป็นตัวทำนายลำดับแรกที่สามารถทำนายความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงานในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยมากที่สุด คือ พนักงานเพศหญิง พนักงาน Gen Y พนักงาน Gen Z พนักงานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ พนักงานที่ไม่มีคู่ พนักงานที่มีรายได้พอใช้ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือทำงานมา 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณธรรมในการทำงานเป็นการมีความตระหนักคิดในการใช้เหตุผล และมีพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตความรับผิดชอบของตนที่เหมาะสม และถูกต้องตามกฎหมาย และกฎระเบียบ (Bandura, 2002) ดังนั้นพนักงานที่มีคุณธรรมในการทำงานจึงเป็นผู้นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องอย่างแท้จริง โดยปราศจากการใช้ความคิดความเชื่อและใช้เหตุผลบิดเบือนความไม่ถูกต้องว่าเป็นสิ่งที่ควรทำและยอมรับได้ จึงทำให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ได้ดี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อิศารรัตน์ พรหมณณณ์ และคณะ (2565) ที่พบว่า จริยธรรม เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าอย่างปลอดภัยของพนักงานเป็นลำดับแรก ส่วนความฉลาดในการจัดการด้านความสามารถในการเรียนรู้

และปรับตัว เป็นตัวทำนายลำดับที่สองในกลุ่มรวม และเป็นตัวแปรทำนายลำดับแรกใน 5 กลุ่มย่อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว เป็นทักษะในการบริหารจัดการงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความใฝ่รู้ รอบรู้ รู้รอบด้าน สามารถเรียนรู้ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ พัฒนา ปรับปรุงความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสำรวจตัวเองเพื่อการเลือกใช้และพิจารณาถ่วงน้ำหนักของข้อมูล รู้จักตั้งคำถามแล้วพยายามหาคำตอบ ไม่ปล่อยผ่านไปโดยไม่เกิดการเรียนรู้ (Costa & Kallick, 2004; Roy & Andrews, 1999) ดังนั้นพนักงานที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว จึงเป็นคนที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าทั้งการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของตนเอง รวมทั้งสามารถปรับตัวกับสิ่งใหม่ที่ไม่คุ้นเคย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐวิณ ลิทธิศรีอรอด (2553) ที่พบว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล สำหรับการสื่อสารในการทำงานเป็นตัวแปรทำนายลำดับที่สามในกลุ่มรวม และเป็นตัวทำนายลำดับแรกใน 3 กลุ่มย่อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารในการทำงาน เป็นการนำข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ และความรู้สึกจากผู้ส่งไปยังผู้รับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง หรือกับลูกค้า เนื่องจากการสื่อสารที่ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันจะทำให้สมาชิกเข้าใจความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของกันและกัน (DeVito, 2013; พนม เกตุมาน, 2563) ดังนั้นพนักงานที่มีการสื่อสารที่ดีในการทำงานจึงเป็นผู้ที่คาดการณ์ได้ว่าตนเองจะสามารถทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นในองค์กรได้อย่างมีความสุข ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deci, E.L., Koestner, R. and Ryan, R.M. (1999) และ Hattie and Timperley (2007) ที่พบว่า การสื่อสารด้วยการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ทางบวกช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำหรับความฉลาดในการจัดการด้านการประสานความร่วมมือในการทำงานเป็นตัวทำนายลำดับที่สี่ในกลุ่มรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประสานความร่วมมือในการทำงาน เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น เชื่อว่าผู้ร่วมงานในทีมทุกคนมีความสามารถในการทำงาน เข้าใจลักษณะของผู้ร่วมงาน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม สามารถจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ โดยความกล้าที่จะยอมรับความไม่ตรงกันทางความคิดอย่างมีเหตุผลโดยปราศจากอคติ (Lencioni, 2010) ดังนั้นพนักงานที่มีการประสานความร่วมมือในการทำงานจึงมีความสามารถในการคาดการณ์ได้โดยเปิดใจรับ idea ใหม่ ๆ สามารถรับฟัง และเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลาย พบมุมมองใหม่ในการทำงานที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหา และความฉลาดในการจัดการด้านความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ เป็นความฉลาดในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมการแสดงออกของตนเอง ตระหนักอารมณ์ของตนเองและคนอื่น โดยสามารถตระหนัก เข้าใจ และจัดการกับอารมณ์ ความคิด ความรู้สึกและสาเหตุของความรู้สึกนั้นของตนเองและผู้อื่น สามารถแสดงออก และปรับตัวอย่างเหมาะสมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Goleman, 1998; Seligman, 1998) ดังนั้นพนักงานที่ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ จึงเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับระหว่างบุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อีกทั้งยังช่วยในการตอบสนองการทำงานให้ไปในทิศทางที่ส่งเสริมเป้าหมายให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mayer et al. (2016) และ Sitsira-at (2020) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถคาดการณ์ได้ถึงผลลัพธ์ล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: เนื่องจากคุณธรรมในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว การสื่อสารในการทำงาน และการประสานความร่วมมือในการทำงาน เป็นตัวทำนายลำดับแรกและลำดับรองลงมาที่สามารถทำนายความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน ดังนั้นองค์กรต่างๆ ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ: จากผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคาดการณ์ของตัวแปรภูมิหลัง ทำให้พบว่าการกลุ่มเสี่ยงที่ควรได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมความสามารถในการคาดการณ์เป็นกลุ่มแรกๆ คือ พนักงานโสด และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีหรือต่ำกว่า โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ เช่น Gen-Y และ Gen-Z ควรได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานที่สูงกว่า ด้วยจากผลงานวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 10 ปีมีความสามารถในการคาดการณ์สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานและอายุน้อยกว่า ซึ่งผลการวิจัยชี้ว่าพนักงานที่ทำงานสูงกว่า 10 ปี ควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งพบว่าเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวในกลุ่มนี้ เพื่อจะได้สามารถสื่อสารและการถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆ ในทำงานให้แก่พนักงานรุ่นใหม่ได้

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ: สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควร ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาความสามารถในการคาดการณ์ของพนักงาน โดยสร้างชุดฝึกอบรมที่ช่วยส่งเสริมความฉลาดในการจัดการด้านต่างๆ และความสามารถในการสื่อสารให้เพิ่มขึ้น รวมทั้งอาจทำการศึกษาวิจัยเช่นเดียวกันนี้ในกลุ่มอื่น เช่น ผู้บริหารองค์กร เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ หรือพยากรณ์ (Forecasting Skill) ในการประมวลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่างๆ ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อคาดการณ์ความเป็นไปได้ของอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ฉัฐวิณั สิริศิริอรธร. (2553). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 16 (2), 66-82.
- ธิดารัตน์ พรหมณมณี, ฉัฐวิณั สิริศิริอรธร, ดวงเดือน พันธุมนาวิน และสุพัทธ แสนแจ่มใส. (2565). ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าอย่างปลอดภัยของวัยผู้ใหญ่ในสถานประกอบการ. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. 44(1): 1-17.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากุล. (2553). *ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้โปรแกรม G*Power*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาฯ.
- พนม เกตุมาน. (2563). *จิตวิทยาเชิงบวกในครอบครัว*. จาก <https://drpanom.wordpress.com>
- วิชัย วงษ์ใหญ่; และ มารุต พัฒนาผล. (2562). *ทักษะคาดการณ์อนาคต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Carrigan, R., et al. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Case Study of Culture, Leadership & Trust. *Management Decision*, 42, 13-40.
- Arab, M., Zeraati, H., Shabaninejed, H., Lavasani, M., Akbari Sari, A. & Varmaghani, M. (2011). Study of Managers Emotional Intelligence and Its Relation with Their Performance in Selected Public and Private Hospitals in Tehran. *Hospital Journal*, 2, 1-7.
- Bandura, A. (2002). Social Cognitive Theory in Cultural Context. *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Beal, S. J. (2011). "The Development of Future Orientation: Underpinnings and Related Constructs" Theses, Dissertations, and Student Research: Department of Psychology. Retrieved February 18, 2022, from <https://digitalcommons.unl.edu/psychdiss/32>
- Berkhout, F. & Hertin, J. (2002). "Foresight futures scenarios: Developing and applying a participative strategic planning tool." *Greener Management International*, (March 2002) : 37-52.
- Bigdeli, Z. (2014). *Assessing the Relationship between Cultural Quotient with Job Performance among the Headquarters Managers of Tehran University of Medical Sciences*. MSc. Dissertation in Health Care Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran.

- Buchner, A., Faul, F., Erdfelder, E., & Buchner, A. (2007). *G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. Behavior Research Methods*. 39(2): 175-191. Retrieved from <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03193146.pdf>
- Costa & Kallick. (2004). *Assessment Strategies for Self-Directed Learning*. Thousand Oaks, California: Corwin.
- Deci, E.L., Koestner, R. & Ryan, R.M. (1999). "A Meta-Analysis Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation", *Psychological Bulletin*. 125(6): 627-668.
- DeVito, J.A.(2013). *The Interpersonal Communication Book*. 13th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghasemi, S. (2012) *The Survey of Emotional Intelligence Effect on Central Headquarters Managers of Tehran University of Medical Sciences*. MSc. Dissertation in Management, Islamic Azad University, Tehran Central Branch, Tehran. (In Persian)
- Gisela, T. (1983). Future Orientation and Socialization. *International Journal of Psychology*, 18, (1/4): 381-406.
- Gjesme, T. (1983). On the Concept of Future Time Orientation: Considerations of some Functions' and Measurements' Implications. *International Journal of Psychology*, 18(1-4): 443-461.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Hattie, J. & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*. 77(1): 81-112.
- Hosseini, D., Hojjat, R., Zeinab, B., Javadi Ghaleh Esmaeil, J.G., & Negar, Y., (2016). Managerial Quotient: A Systematic Review among Managers of Tehran University of Medical Sciences. *American Journal of Industrial and Business Management*. 6: 467-479.
- Javadi, G. E. (2014). *Study of Relationship between Spiritual Quotient, Moral Intelligence with Creativity among the Managers of Tehran University of Medical Sciences Schools*. MSc. Dissertation in Health Care Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran.
- Lencioni, P. (2010). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayer, J. D., et al. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4): 290-300. doi:10.1177/1754073916639667
- Raynor, J. O. (2013). Future orientation and achievement motivation: Toward a theory of personality functioning and change. In *Cognition in human motivation and learning* (pp. 213-246).
- Roy & Andrews, (1999). *The Roy's Adaptation Mode*., Stamford: Appleton & Lange.
- Schiemann, W.A. (2017). "Winning the HRM Evidence-Based Impact Award-Lessons Learned: A conversation With Key Stakeholders to the Process" *Industrial and Organizational Psychology*. 10(2): 314-326.
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism*. New York: Simon & Schuster Inc.
- Yousefzadeh, N. (2012). *The Survey of Relationship between Spiritual Quotient with Transformational Leadership Style among Senior Managers of Tehran University of Medical Sciences*. MSc. Dissertation in Health Care Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran.

Translated Thai References

- Getman, P. (2020). *Positive Psychology in Family*. from <https://drpanom.wordpress.com> (in Thai)
- Prammanee, T., et al. (2020). Psychological Factors Related to Electric Safety Behavior of Adults in The Workplace. *Manutsat Paritat – SWU*, 44(1): 1-17. (in Thai)
- Sitsira-att., Shuttawwee (2020). AQ and EQ Related to Lifelong Learning of Undergraduate Students. *ABAC ODI Journal Vision. Action.Outcome*. 7(1): 145-154.
- Srisatidnarakul, B. (2020). *Effect Size, Power Analysis, Optimal Sample Size Calculations Using G*Power Software*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Sitsira-att., Shuttawwee (2010). Antecedent and Consequence Factors of Self-Directed Learning of Undergraduate Student at Srinakharinwirot University. *Behavioral Science Research Institute*. 16(2): 66-82. (in Thai)
- Wongyai, W., & Patanapul, M. (2019). *Foresight the Future*. Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)