

บทคัดย่อ

การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง กับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณี บริษัท เคทีพี ลีสซิ่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง และวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง กับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท เคทีพี ลีสซิ่ง จำกัด จำนวน 210 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบวัดรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงาน 3) แบบสอบถามวัดการกำกับการแสดงออกของตนเอง และ 4) แบบสอบถามวัดวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงบรรยาย การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีรูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ แบบเอกนัย (Convergent Style) แบบอเนกนัย (Divergent Style) แบบซึมซับ (Assimilative Style) และ แบบปฏิบัติ (Accommodative Style) มีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานกลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงและกลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ มีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์การกำกับการแสดงออกของตนเอง กับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้แยกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงและกลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ มีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคลและด้านแบบแผนความคิดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานที่มีรูปแบบการเรียนรู้แตกต่างกัน ได้แก่ ได้แก่ แบบเอกนัย (Convergent Style) แบบอเนกนัย (Divergent Style) แบบซึมซับ (Assimilative Style) และ แบบปฏิบัติ (Accommodative Style) มีคะแนนเฉลี่ยการกำกับการแสดงออกของตนเองอยู่ในระดับต่ำ และ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบมีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนเองไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้าง ส่งเสริม รูปแบบการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกระบวนการพัฒนา บุคคลากร และระบบขององค์การในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การต่อไป

Abstract

The purpose of this study, “The comparison of Learning Styles, Self-Monitoring and Learning Organization Disciplines: A case study of KTB Leasing Co., Ltd.” is to study 1) Learning Styles, Self-Monitoring, and Learning Organization Disciplines of employees 2) Comparison of Learning Styles, Self-Monitoring and Learning Organization Disciplines and 3) Comparison of Learning Styles, and Self-Monitoring.

The Sample of this study consisted of 210 employees of KTB Leasing Co, Ltd. Tools used for collecting data were questionnaires comprising 4 parts: part 1 General Information, part 2 Learning Styles Inventory, part 3 Self-Monitoring Scale, and part 4 Learning Organization Disciplines Questionnaires. Statistics analyzing data were descriptive statistics, T-test and One-way ANOVA. The results of the study were as followed:

1. Employees who had different learning style such as Convergent Style, Divergent Style, Assimilative Style, and Accommodative style had total Learning Organization Disciplines in high level. When analyzed with one-way ANOVA, the difference of learning styles did not make any difference on Learning Organization Disciplines.

2. Employees who had high self-monitoring and low self-monitoring had no difference on total Learning Organization Disciplines. When analyzed self-monitoring and Learning Organization Disciplines, high self-monitoring group and low self-monitoring group had difference at the .05 level of significance on Learning Organization Disciplines such as Personal Mastery and Mental Models.

3. Employees who had different learning style such as Convergent style, Divergent style, Assimilative style, and Accommodative style had average score in low level on Self-monitoring Scale. When analyzed with one-way ANOVA, the difference of learning styles did not make any difference on Self-monitoring.

We can use the results of this study as basic information in formulating and promoting the learning style and personality improvement for supporting the learning organization development. Furthermore, we can apply the results of this study to be a guideline in design of employee and organization development process for efficient and effective learning organization development.