

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์การรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ โดยรวม ซึ่งความพยายามมุ่งสร้างคุณภาพ และประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม ต้องอาศัยบุคคล ทีมงาน และทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาปฏิบัติให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน โดฟ (Dove, 1999, p.4) กล่าวว่า ความลับขององค์การแห่งการเรียนรู้คือการที่สามารถนำศักยภาพของบุคคลในองค์การมาใช้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์การ บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของข้อมูล และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จึงให้คุณค่าของความเป็นปัจเจกชนของบุคคลและตระหนักว่าเป็นแหล่งกำเนิดความได้เปรียบขององค์การ

องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นมีต้นกำเนิดจากทฤษฎีระบบและการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเซนจ์ (Senge, 1990) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปของวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เซนจ์ (Senge, 1990, p.4) กล่าวว่า องค์การที่จะเป็นเลิศในอนาคตได้จะต้องเป็นองค์การซึ่งค้นพบวิธีที่จะทำให้เกิดพันธะสัญญาและความสามารถที่จะเรียนรู้ของบุคคลในทุกระดับขององค์การ ดังนั้นความสามารถที่จะเรียนรู้จึงเป็นลักษณะเด่นที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางขององค์การที่ประสบความสำเร็จ บุคคลในองค์การนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์การสามารถเคลื่อนที่ไปในทิศทางที่องค์การปรารถนา การจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การให้ประพฤติปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแบบแผนที่องค์การต้องการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง

เซงกี (Senge, 1990 quoted in Brine et al., 2002, p.8) กล่าวว่าองค์การแห่งการ เรียนรู้จำเป็นต้องเข้าใจว่าบุคคลมีการรับรู้และเก็บข้อมูลอย่างไรซึ่งมีผลต่อประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ประสบความสำเร็จ การเรียนรู้ส่วนบุคคลเป็นพื้นฐานหลักของทฤษฎี โดยมีเป้าหมายหลักคือการ บริหารจัดการกับความรู้อันแต่ละบุคคลมีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

มนุษย์มีการเรียนรู้ในหลายรูปแบบตั้งแต่แรกเกิดโดยส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนรู้ที่ เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันต่างๆ แต่หากพิจารณาเฉพาะกับที่เกี่ยวข้องกับองค์การแล้ว การเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นโดยส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) จากทฤษฎีการ เรียนรู้เชิงประสบการณ์ของโคลบ (Kolb, 1984) ได้แยกประเภทของรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ไว้เป็น 4 รูปแบบซึ่งแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม รวมทั้งพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่เป็นทั้งค่านิยม และบรรทัดฐานของแต่ละบุคคลที่ไม่เท่าเทียมกัน จึงส่งผลทำให้แต่ละบุคคลประพฤติหรือปฏิบัติงานแตกต่างกันไป การศึกษาอย่างละเอียดถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการเรียนรู้ขององค์การ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ถึงแม้ว่าการเรียนรู้ส่วนบุคคลจะได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นบ่อเกิดของการเรียนรู้ ขององค์การ (Kim, 1993; Lundberg, 1995; Hayes and Allinson, 1998 quoted in Christopher et al., 2003, p.229) แต่ก็มี การทดสอบจำนวนไม่มากนักที่ได้ทำขึ้นเพื่อตรวจสอบ ความสัมพันธ์นี้ (Wright, 1997; Chan, 2002 quoted in Christopher et al., 2003, p.229; Goldberg, 2000) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ควรจะมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ส่วนบุคคลและองค์การเพื่อที่จะสร้างประโยชน์ให้กับทฤษฎีการเรียนรู้ขององค์การ (Ritther, 1998 quoted in Christopher et al., 2003, p.229)

การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ของโคลบ (Kolb, 1984) แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ประสบการณ์เชิงรูปธรรม (Concrete Experience) 2) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation) 3) การสร้าง แนวคิดนามธรรม (Abstract Conceptualization) และ 4) การทดลองปฏิบัติจริง (Active Experimentation) โดยลักษณะดังกล่าวประกอบกันเป็นการเรียนรู้ในสองมิติ คือ ขั้วเชิงรูปธรรม และเชิงนามธรรม (Concrete/Abstract) และ ขั้วเชิงปฏิบัติและเชิงสังเกต (Active/Reflective) ทฤษฎีกล่าวไว้ว่าขณะที่เกือบทุกคนจะใช้ลักษณะการเรียนรู้ทั้งหมด แต่ในรายบุคคลแล้วจะมีรูปแบบ การเรียนรู้ที่ชอบซึ่งจะถูกกำหนดจากคะแนนที่ได้จากมิติการเรียนรู้ทั้งสองมิติ และนำมาใส่ (plot) ลงในตาราง ผลที่ได้คือการเรียนรู้ในสี่รูปแบบ ได้แก่ 1) แบบเอกนัย (Convergent Style) 2) แบบ อเนกนัย (Divergent Style) 3) แบบซึมซับ (Assimilative Style) 4) แบบปฏิบัติ

(Accommodative Style) โดยใช้แบบประเมินรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles Inventory) มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดกลุ่มของแต่ละบุคคลโดยให้แต่ละคนทำแบบสำรวจรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง

การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของโคลบ (Kolb, 1984) ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งในด้านที่เกี่ยวกับการศึกษา และในด้านที่เกี่ยวกับอาชีพ แต่ยังมีการศึกษาจำนวนไม่มากนักที่ได้ตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเรียนรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีการศึกษาจำนวนมากได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือนี้ (Garner, 2000, Lam, 1997, Lam, 1998, Loo, 1999, Yahya, 1998 quoted in Cross and Faulkner, unknown, http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/learning_style_inventory_e.htm) แต่ยังมีงานวิจัยจำนวนไม่มากนักที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่พนักงาน (Lam, 1997, Lam 1998, และ Truluck & Cortenay, 1999 quoted in Cross and Faulkner, unknown, http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/learning_style_inventory_e.htm)

บุคคลในองค์การนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์การสามารถเคลื่อนที่ไปในทิศทางที่องค์การปรารถนา การจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การให้ประพฤติปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแบบแผนที่องค์การต้องการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง (Senge, 1992, p.4) ประกอบกับ อาร์กิริส (Argyris, 1993, p.52 quoted in Bokeno, 2003, p.642) ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนในงานที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์การว่าองค์การมีชีวิตได้โดยผ่านการคิดและการกระทำของปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนขององค์การ โดยสร้างเป็นพฤติกรรมขององค์การที่ทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ จะเห็นได้ว่าปัจเจกบุคคลเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างสูงต่อการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ แต่เนื่องจากบุคคลแต่ละคน ต่างก็มีลักษณะเฉพาะตนที่แตกต่างกันออกไป ไม่มีบุคคลใดจะมีลักษณะใด ๆ เหมือนกันทุกอย่าง แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันนับตั้งแต่ขนาดของร่างกาย ลักษณะหน้าตา เซอวิญญู การแสดงออกของอารมณ์และพฤติกรรมซึ่งสิ่งเหล่านี้รวมเรียกว่าบุคลิกภาพ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

แม้ว่าการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้จำนวนมากได้ศึกษาถึงปัจจัยภายนอกที่สามารถสนับสนุนให้การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ อาทิ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการบริหาร โครงสร้างองค์การ ระบบองค์การ บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ (อภิวันตรี รอดสุทธิ, 2540, กัลยาณี คำแดง, 2541, สุพัตรา จันทร์เทียน, 2542, นุบผา พวงมาลี, 2542, เสาวรส

บุณนาค, 2543, ปัทมา จันทวิมล, 2544, วัลภา นรสิงห์, 2545, ลือชัย จันทรไพบี, 2546, ชนกพรพรณ ดิลกโกมล, 2546, Ziegler, 1995, Giordano, 1995, Stamp, 1997, McAnally, 1997, Kaiser, 2000) อย่างไรก็ตามเมื่อองค์การเรียนรู้ผ่านปัจเจกบุคคล และด้วยแต่ละคนต่างก็มีลักษณะเฉพาะ ตนที่แตกต่างกันออกไป การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่อาจจะเอื้อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ ผู้องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพอาจสนับสนุนให้เกิด ความเป็นไปได้ที่จะสร้างทักษะ หรือวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากขึ้นเช่นกัน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ผู้วิจัยเลือกที่จะนำทฤษฎีบุคลิกภาพแบบการ กำกับกับการแสดงออกของตนเอง (Self-Monitoring) ของสไนเดอร์ (Snyder, 1974) มาศึกษาร่วมกับ ตัวแปรรูปแบบการเรียนรู้ เนื่องจากกำกับการแสดงออกของตนเองนั้น มุ่งอธิบายถึง สิ่งแวดล้อมอันมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล โดยการที่บุคคลนั้นใช้สถานการณ์ แวดล้อมเป็นตัวบ่งชี้และขัดเกลาพฤติกรรมของตน ทำให้พฤติกรรมของตนสอดคล้องกับ สถานการณ์ และเป็นไปตามที่สังคมยอมรับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมี การกำกับการแสดงออกของตนเองสูง (High Self-Monitoring) คือผู้ที่ใช้ข้อมูลทางสังคมโดยการ สังเกตและพิจารณาสถานการณ์แวดล้อมก่อนตัดสินใจแสดงพฤติกรรม เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับเหตุการณ์ และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ (Low Self-Monitoring) คือผู้ที่ไม่สนใจหรือไม่ใช้ข้อมูลทางสังคมประกอบการตัดสินใจก่อนการ แสดงออกเลย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทางสังคมสอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อ หลักการและอารมณ์ ที่อยู่ในใจตนเอง มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออก ของตนร่วมกับตัวแปรอื่น อาทิเช่น การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความสามารถในการทำงาน อัตรา การลาออก พบว่าการกำกับการแสดงออกของตนล้วนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ศึกษา (Blackwell, 2006, Barrick, 2005, Allen, 2005, Bacha, 2003, Mehra 2001) ซึ่งเดย์ (Day, 2002) ได้ทำการรวบรวมงานวิจัยเพื่อทำอภิวเคราะห์ (Meta Analysis) จากงานวิจัยเกี่ยวกับ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง พบว่า บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออก ของตนเองมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่องค์การสนใจในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสามารถในการทำงาน ความเป็นผู้นำ เป็นต้น นอกจากนี้ สไนเดอร์ (Snyder, 1980 อ้างถึงใน อรุณวดี ฉัตรวิริยะกุล, 2540 น.25) ได้กล่าวว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงจะมีทักษะในการสื่อสาร มี ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และสามารถยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ได้สูง ส่วนกลุ่มที่มี การกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำจะชอบทำงานตามลำพัง และมักจะมีชีวิตที่กังวลเสมอ ดังจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง เป็นลักษณะที่ต้องการซึ่ง

สอดคล้องกับวินัยทั้ง 5 ประการในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และในแต่ละรูปแบบการเรียนรู้ อาจจะมีบุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงหรือต่ำก็ได้ ซึ่งอาจจะทำให้รูปแบบการเรียนรู้แบบเดียวกันมีความสามารถในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีความประพฤติและปฏิบัติให้สอดคล้องกับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ หรือลักษณะบุคลิกภาพในแบบใดที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว หรือรูปแบบการเรียนรู้แบบใดสอดคล้องต่อวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร หรือ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่ เป็นสิ่งที่ควรจะทำความเข้าใจ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 แบบ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่มีผลต่อวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เคทีบี ลีสซิ่ง จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานนำผลการศึกษามาทำการประยุกต์ ปรับใช้ในการพัฒนาองค์การและบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง และวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง กับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ กับบุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่านแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 รูปแบบการเรียนรู้แตกต่างกันมีการกำกับการแสดงออกของตนเองแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในธุรกิจโลจิสติกส์ซึ่งแห่งหนึ่ง ได้แก่ บริษัท เคทีบี โลจิสติกส์ จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานจำนวน 39 คน และพนักงาน

ระดับปฏิบัติการจำนวน 171 คน รวมมีจำนวนทั้งหมด 210 คน

2. รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ของ โคลบ (Kolb, 1984) แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

- 2.1 แบบเอกนัย (Convergent Style)
- 2.2 แบบอเนกนัย (Divergent Style)
- 2.3 แบบซึมซับ (Assimilative Style)
- 2.4 แบบปฏิบัติ (Accommodative Style)

3. บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง (Self-Monitoring) ตามแนวคิดของ สไนเดอร์ (Snyder, 1974) แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

- 3.1 การกำกับการแสดงออกของตนเองสูง (High Self-Monitoring)
- 3.2 การกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ (Low Self-Monitoring)

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงกี (Senge, 1990) จำแนกออกเป็นวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่

- 4.1 ความรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery)
- 4.2 แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)
- 4.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 4.4 การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)
- 4.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง และวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

2. สามารถเข้าใจถึงความแตกต่างของตัวแปรในแต่ละด้าน ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง ที่มีต่อวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้าง ส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

4. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ กระบวนการพัฒนาระบบขององค์การ และการศึกษาวิจัยในอนาคต

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้าน ความสามารถในการเรียนรู้และการแก้ปัญหา อันเป็นผลจากลักษณะนิสัย พันธุกรรม ประสบการณ์เดิม และสภาพแวดล้อม ซึ่งแต่ละบุคคลจะแสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่าง กันตามแนวความคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ของโคลบ (Kolb,1984)

รูปแบบการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการผสมผสานกันระหว่างลักษณะการเรียนรู้ที่เป็นวัฏจักร จากกระบวนการ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ซึ่งความรู้ได้ถูกสร้างขึ้นโดยการแปรเปลี่ยน ประสบการณ์จากวัฏจักร 4 ขั้นตอน ได้แก่ ประสบการณ์เชิงรูปธรรม (Concrete Experience), การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation), การสร้างแนวคิดนามธรรม (Abstract Conceptualization), การทดลองปฏิบัติจริง (Active Experimentation) โดยลักษณะการเรียนรู้ เหล่านี้แบ่งออกได้เป็นมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติซึ่งแต่ละมิติจะแบ่งเป็นลักษณะการเรียนรู้ที่ตรงข้าม กัน 2 ขั้ว คือ ความสามารถด้านประสบการณ์เชิงรูปธรรม (CE) / การสร้างแนวคิดนามธรรม (AC) และ ความสามารถด้านการทดลองปฏิบัติจริง (AE) / การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (RO) โดยในขณะที่ บุคคลใช้ลักษณะของการเรียนรู้ทั้งหมดในการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น แต่ละบุคคลจะมีรูปแบบ การเรียนรู้ที่ตนเองถนัดเป็นพิเศษ ซึ่งจะสามารถกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ได้จากการนำคะแนน จากทั้ง 2 มิติดังกล่าวมากำหนดจุดลงบนตาราง ผลลัพธ์ที่ได้คือรูปแบบการเรียนรู้ ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่

1. **แบบเอกนัย (Convergent Style)** จะมีลักษณะการเรียนรู้ที่โดดเด่นในด้าน การสร้างแนวคิดนามธรรม (AC) และ การทดลองปฏิบัติจริง (AE) เป็นหลัก จุดแข็งของรูปแบบการ เรียนรู้ชนิดนี้คือ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการประยุกต์แนวความคิดมาใช้ในทางปฏิบัติ ใน รูปแบบของการเรียนรู้ ความรู้จะถูกเรียบเรียงในวิถีทางซึ่งผ่านการให้เหตุผล โดยมุ่งเป้าหมายไป ที่ปัญหาอย่างเฉพาะเจาะจง

2. **แบบอเนกนัย (Divergent Style)** จะมีลักษณะการเรียนรู้ที่โดดเด่นในด้าน ประสพการณ์เชิงรูปธรรม (CE) และ การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (RO) จุดแข็งของรูปแบบการเรียนรู้ นี้คือ ความสามารถในการจินตนาการและการรับรู้ถึงความหมายและคุณค่า การมองเห็น สถานการณ์ที่ชัดเจนจากมุมมองที่หลากหลายและนำความสัมพันธ์ต่าง ๆ มาเรียบเรียงเป็น ภาพรวมที่มีความหมาย ในรูปแบบของการเรียนรู้ การเรียนรู้จะมาจากการสังเกตมากกว่าการ กระทำ

3. **แบบซึมซับ (Assimilation Style)** จะมีลักษณะการเรียนรู้ที่โดดเด่นในด้าน การ สร้างแนวคิดนามธรรม (AC) และ การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (RO) จุดแข็งของรูปแบบการเรียนรู้ นี้ คือการให้เหตุผลเชิงใจ และความสามารถที่จะสร้างตัวแบบทางทฤษฎี (Theoretical Models) มัก ชอบรวบรวมข้อมูลอย่างกว้างขวางจากแหล่งต่าง ๆ และอยู่บนการเข้าใจในสิ่งที่มีความแตกต่าง กันแล้วสามารถรวบรวมอธิบายความหมายได้จากการนำมาคิดสรุปด้วยเหตุผล

4. **แบบปฏิบัติ (Accommodative Style)** จะมีลักษณะการเรียนรู้ที่โดดเด่นในด้าน ประสพการณ์เชิงรูปธรรม (CE) และ การทดลองปฏิบัติจริง (AE) จุดแข็งของรูปแบบการเรียนรู้ นี้คือ การทำโดยลงมือปฏิบัติแผนงานและหน้าที่ต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ และการเข้าไปมีส่วนร่วม ในประสพการณ์ใหม่ สิ่งสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้ นี้คือการมองหาโอกาส การเสี่ยง และการ ปฏิบัติ สามารถปรับตัวเองได้ดีต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง (Self-Monitoring) หมายถึง บุคลิกภาพของคนที่มีการสังเกตตนเองและการควบคุมตนเอง โดยอาศัยสถานการณ์เป็นเครื่อง ชี้แนะเพื่อให้การแสดงออกของตนเองเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคม ตามแนวคิด ของสไนเดอร์ (Snyder, 1974) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. **บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง (High Self-Monitoring)** หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรู้สึกไวต่อสถานการณ์ มีการแสดงพฤติกรรมทางสังคม ที่เหมาะสมและมักจะสังเกตสภาพแวดล้อมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมพฤติกรรมของตน สามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองให้เป็นที่ปรารถนาของบุคคลอื่น เป็นผู้ที่มีความรู้สึกไวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งชี้แนะทางสังคม มีลักษณะยืดหยุ่นสามารถปรับตัวปรับพฤติกรรมของตนให้ เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์

2. **บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ (Low Self-Monitoring)** หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความสนใจต่อข้อมูลในเรื่องการแสดงตนให้เหมาะสมกับ สถานการณ์น้อย ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการแสดงตน พฤติกรรมการแสดงออกเป็นผล

มาจากความรู้สึกภายในมากกว่าความรู้สึกที่จะทำตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคม จะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนลักษณะอารมณ์และความต้องการจากภายในของตนเอง โดยไม่สนใจต่อปฏิกิริยาของผู้อื่น มีลักษณะคงเส้นคงวาระหว่างเจตคติและพฤติกรรม ยึดมั่นในหลักการ ค่านิยมและอารมณ์ของตนเอง

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์การที่สมาชิกสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขยายศักยภาพของตนทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศ

วินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แนวคิดในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยจะครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์การที่จะต้องมียุทธศาสตร์และมีระบบงาน มีการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตามแนวคิดของ เซงกี (Senge, 1990) แบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่

1. **ความรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery)** หมายถึง การขยายความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มีความสามารถในการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นนักพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้

2. **แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)** หมายถึง การรู้จักวิธีคิด และมีวิธีคิดที่ถูกต้องต่อสิ่งรอบตัว และตนเอง เข้าใจบทบาทหน้าที่ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีโลกทัศน์กว้างไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีต หรือความเชื่อเก่าที่ล้าสมัย

3. **วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** หมายถึง การมีความตระหนัก และเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การ มีมุมมองร่วมกันซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกอย่างสร้างสรรค์ต่อภาพองค์การในอนาคตที่พึงปรารถนา และความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของสมาชิกทั้งองค์การ ซึ่งสมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ โดยองค์การจะกระจายวิสัยทัศน์ร่วมสู่สมาชิกอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ

4. **การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)** หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกัน

และกัน โดยอาศัยการสนทนา และอภิปรายร่วมกันในทีมด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้างและมีกระบวนการที่สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมให้บังเกิดผล

5. **การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)** หมายถึง วิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงบูรณาการเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ หรือเป็นองค์รวม คิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ แก้ปัญหาโดยการวิเคราะห์ให้ถึงสาเหตุที่แท้จริง ไม่มองข้ามสาระสำคัญด้วยการแก้ไขปัญหาลูกเฉพาะ มองปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ