

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตน และวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณี บริษัท เคทีบี ลีสซิ่ง จำกัด” มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง และวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ กับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง กับรูปแบบการเรียนรู้ และวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานในบริษัท เคทีบี ลีสซิ่ง จำกัด จำนวนทั้งหมด 210 คน แบ่งออกเป็น พนักงานระดับหัวหน้างาน 39 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 171 คน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 210 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 203 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.67 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบวัดรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ ธันยวิช วิเชียรพันธ์ (2543) ได้สร้างขึ้นโดยการแปลและเรียบเรียงตามแนวความคิดของคอล์บ (Kolb, 1984) มาปรับปรุงข้อความเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดการกำกับการแสดงออกของตนเอง โดยผู้วิจัยได้แปลและเรียบเรียงตามแนวความคิดของสไนเดอร์ (Snyder, 1974) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงกี (Senge, 1990) โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาแนวคิด รวมถึงรวบรวม แปล และปรับปรุงจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS) ในการหา

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท เคทีบี ลีสซิ่ง จำกัด จำนวน 203 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 69 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3 จบการศึกษาระดับบริหารธุรกิจ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาเป็นสาขาบัญชี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 สาเหตุที่มีกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับบริหารธุรกิจมากที่สุดเนื่องมาจากบริษัทดำเนินธุรกิจการให้บริการทางการเงิน จึงทำให้ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ต้องการคุณสมบัติด้านสาขาวิชาที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ในด้านอายุงานกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาคือ อายุงานมากกว่า 2 ปี ขึ้นไป และอายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.2 และ 12.8 ตามลำดับ เนื่องจากการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในองค์การซึ่งเปิดทำการยังไม่ถึง 3 ปี และมีการขยายตัวอย่างมากในปีที่ผ่านมา ในด้านประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี และไม่ถึง 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.7 และเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 80.8 และ 19.2 ตามลำดับ

พนักงานส่วนใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบแบบออกเนกนัย (Divergent Style) มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบปฏิบัติ (Accommodative Style) จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ถัดมาคือ กลุ่มที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบซึมซับ (Assimilative Style) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และกลุ่มที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบเอกนัย (Convergent Style) มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3

ในด้านการกำกับการแสดงออกของตนเอง พนักงานส่วนใหญ่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 7.92 ซึ่งคะแนนของผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำอยู่ระหว่าง 0 ถึง 11 คะแนน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 14.56 ซึ่งคะแนนของผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงอยู่ระหว่าง 12 ถึง 23 คะแนน

ด้านวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ พนักงานส่วนใหญ่มีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 175.28 โดยวินัยด้านแบบแผนความคิดอ่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดเท่ากับ 36.75 รองลงมาคือวินัยด้านความรอบรู้ส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.10 ถัดมาคือวินัยด้านการคิดอย่างเป็นระบบ วินัยด้านวิสัยทัศน์ร่วม และวินัยด้านการเรียนรู้ของทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.53 34.41 และ 33.48 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคลแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่านแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของทีมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณลักษณะแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคลแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของทีมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองที่แตกต่างกันมีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 รูปแบบการเรียนรู้แตกต่างกันมีการกำกับการแสดงออกของตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเอง และวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีบริษัท เคทีบี ลีสซิ่ง จำกัด” สามารถสรุปผล และอภิปรายผลได้ดังนี้

รูปแบบการเรียนรู้กับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ารูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ แบบเอกนัย (Convergent Style) แบบอเนกนัย (Divergent Style) แบบซึมซับ (Assimilative Style) และ แบบปฏิบัติ (Accommodative Style) มีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจอธิบายผลการศึกษาดังกล่าว รูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบ มีความเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังจะเห็นได้ว่าคะแนนวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของรูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบ อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของโกลด์เบิร์ก (Goldberg, 2000, p.128) ที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กับรูปแบบการเรียนรู้ โดยพบความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้แบบอเนกนัย (Diverger) กับ แบบซึมซับ (Assimilator) นอกจากนี้งานวิจัยของนีลีย์ (Neeley, 1997 อ้างถึง Goldberg, 2000, 82,143) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) และวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) กับรูปแบบการเรียนรู้ โดยเปรียบเทียบรายคู่แล้วพบความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้แบบซึมซับ (Assimilator) กับ แบบเอกนัย (Converger)

อนึ่งจากผลการวิจัยซึ่งพบว่ารูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบ มีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นผลมาจากการเลือกใช้เครื่องมือซึ่งดัดแปลงมาจากต้นฉบับภาษาต่างประเทศที่อาจจะไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมหรือบริบทของสังคมไทย โดยแบบสอบถามวัดรูปแบบการเรียนรู้และวิธีในการวัดรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style Type Grid) ซึ่งเดิมแล้ว โคลบ (Kolb, 1984, pp. 68-69) ได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้คำคุณศัพท์เพียงคำเดียวแทนความหมายของลักษณะการเรียนรู้ทั้ง 4 แบบ ซึ่งเมื่อมีการแปลและเรียบเรียงให้เป็นแบบสอบถามภาษาไทย อาจจะไม่สามารถถ่ายทอดและคงความหมายเดิมได้

แบบสอบถามในการวัดรูปแบบการเรียนรู้เป็นลักษณะของการจัดอันดับ (Rank) แต่เนื่องจากเวลาอันจำกัด การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดรูปแบบการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้วิธีหาความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ไม่สูงนัก ถึงแม้ว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับแบบสอบถามวัดรูปแบบการเรียนรู้ฉบับภาษาอังกฤษของ โคลบ จากการศึกษาของ เวเรส และคณะ (Veres et al., 1991, pp.143-150) จึงอาจทำให้การกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้คลาดเคลื่อนไป

เนื่องจากการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้โดยปทัสถาน (Norms) ที่ใช้ในการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ได้พัฒนามาจากกลุ่มตัวอย่างชาวต่างประเทศ ดังนั้นอาจทำให้เกิดความแตกต่างของลักษณะทางสังคม การดำรงชีวิตในสังคมไทย ผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้ปทัชถานนี้จึงอาจจะคลาดเคลื่อนในการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ได้

นอกจากนั้นรูปแบบการเรียนรู้เป็นการวัดในระดับบุคคล ดังนั้นอาจจะเป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งส่งผลในระดับกลุ่ม ทีมงาน หรือองค์การที่ไม่ได้นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้ อาทิ เช่น วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการบริหารงาน หรือแม้แต่บุคลิกภาพตามทฤษฎีอื่น ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ โกลด์เบิร์ก (Goldberg, 2000) และ นีลีย์ (Neeley, 1997) ซึ่งทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน แต่ก็พบว่า รูปแบบการเรียนรู้เดียวกันจากงานวิจัยทั้งสองครั้ง ไม่พบความแตกต่างของวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน

การกำกับการแสดงออกของตนเองกับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองแตกต่างกัน มีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยจำนวนผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 27.1 ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำที่มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 72.9 แต่เมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยของผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงซึ่งเท่ากับ 14.56 ในขณะที่คะแนนของผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงในงานวิจัยนี้อยู่ระหว่าง 12 ถึง 23 คะแนน

ดังจะสังเกตได้ว่าคะแนนของผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ไม่สูงมากนัก โดยคะแนนส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่บริเวณตรงกลาง แต่เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งการกำกับการแสดงออกของตนเองเป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงและต่ำนั้นเป็นการใช้ค่ากลางระหว่างคะแนนสูงสุดและต่ำสุดเป็นเกณฑ์จึงอาจจะทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่ได้เป็นตัวแทนของผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงและต่ำอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวดี ฉัตรวิริยะกุล (2542, น. 67) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า สภาพสังคมไทยมีลักษณะเด่นในด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน และความเกรงอกเกรงใจ จึงทำให้การจัดแบ่งลักษณะบุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองไม่ชัดเจนซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้และจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ

แต่เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองแตกต่างกัน มีวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคล และแบบแผนความคิดอ่านแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง มีคะแนนเฉลี่ยวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคล และแบบแผนความคิดอ่านสูงกว่ากลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ ทั้งนี้อาจอธิบายผลการศึกษานี้ได้ว่า กลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงมีความสามารถในการสังเกต วางแผน และควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานกลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงซึ่งมีลักษณะยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี ฉลาด สุขุม สามารถปรับตัวปรับพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์สูงกว่ากลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ มีลักษณะที่สอดคล้องกับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคล และแบบแผนความคิดอ่านเป็นวินัยในระดับบุคคล โดยลักษณะที่สำคัญของวินัยด้านความรอบรู้ส่วนบุคคลเน้นที่การควบคุมจิตใจ และพฤติกรรมของตนเอง ขยายความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มีความสามารถในการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นนักพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้ลักษณะที่สำคัญของวินัยด้านแบบแผนความคิดอ่าน เน้นที่การรู้จักวิธีคิด และมีวิธีคิดที่ถูกต้องต่อสิ่งรอบตัวและตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยจะเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ ซึ่งจะมีผลถึงความเข้าใจต่อเรื่องราว ต่อบาง หรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการที่จะตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป โดยอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านคือ การยึดมั่นถือมั่น ซึ่งลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ จะมีลักษณะคงเส้นคงวาระหว่างเจตคติและพฤติกรรม ยึดมั่นในหลักการ ค่านิยมและอารมณ์

จึงสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง มีคะแนนเฉลี่ยวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคล และแบบแผนความคิดอ่านสูงกว่ากลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ ดังนั้นองค์การจึงควรมุ่งส่งเสริมให้กลุ่มที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้ยอมรับในการที่จะปรับตัวตามแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ

รูปแบบการเรียนรู้กับการกำกับการแสดงออกของตนเอง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีคะแนนการกำกับการ

แสดงออกไม่แตกต่างกัน ดังจะพบว่ารูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ แบบเอกนัย (Convergent Style), แบบอนเอกนัย (Divergent Style), แบบซึมซับ (Assimilative Style) และแบบปฏิบัติ (Accommodative Style) มีคะแนนเฉลี่ยการกำกับการแสดงออกของตนเองอยู่ในระดับต่ำ 8.87, 9.57, 10.91 และ 9.66 ตามลำดับ

เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่ทดสอบความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้กับการกำกับการแสดงออกโดยตรง แต่มีงานวิจัยที่ทดสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนรู้กับบุคลิกภาพแบบอื่นซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ เช่น ในงานวิจัยของเทลเลอร์ และ วายน์ (Taylor, 1973, Wynne, 1975 quoted in Kolb, 1984, p. 81) พบว่า บุคลิกภาพแบบ MBTI มีความสัมพันธ์กับคะแนนจากแบบวัดรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style Inventory) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระหว่างข้อเชิงนามธรรมและเชิงรูปธรรม (Abstract / Concrete) กับการใช้เหตุผลวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ (Feeling / Thinking) และ ข้อเชิงปฏิบัติและเชิงสังเกต (Active / Reflective) กับการมองโลกและการมีสัมพันธ์กับสังคม (Extrovert / Introvert) ขณะที่ในงานวิจัยของ มาเจอร์ริสัน และ ลูอิส (Margerison and Lewis, 1979 quoted in Kolb, 1984, p.81-84) ได้ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการเรียนรู้แบบปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ Extroverted Sensing รูปแบบการเรียนรู้แบบอนเอกนัยมีความเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพแบบ Introverted Feeling รูปแบบการเรียนรู้แบบซึมซับมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ Introverted Intuitive และรูปแบบการเรียนรู้แบบเอกนัยมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ Extraverted Thinking

ทั้งนี้สไนเดอร์ (Snyder, 1980 อ้างถึงใน ธาณินทร์ สุวงศ์วาร, 2541, น. 42) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงว่าจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ชอบเป็นผู้ริเริ่มสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ชอบความสนุกสนาน จะมีพฤติกรรมคล้ายกับกลุ่มที่ชอบแสดงตัว (Extrovert) ในขณะที่ลักษณะบุคลิกภาพแบบการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ จะยึดถือความคิดและจะใช้ข้อมูลจากภายในตนเอง เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ในการชี้นำพฤติกรรมของตนเอง

ข้อสังเกตจากการวิจัยครั้งนี้ซึ่งพบว่ารูปแบบการเรียนรู้ทุกรูปแบบมีคะแนนเฉลี่ยการกำกับการแสดงออกของตนเองในระดับต่ำ อาจเกิดจากสาเหตุที่ได้ระบุไว้ข้างต้น กล่าวคือรูปแบบการเรียนรู้ทุกรูปแบบอาจได้รับผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ทำการศึกษา อาทิเช่น ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ซึ่งเป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าสภาพสังคมของไทยทำให้บุคคลมีลักษณะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่น เกรงใจผู้อื่น และอ่อนน้อมถ่อมตน จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างระหว่างรูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบ กับคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. จากการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าวินัยในระดับบุคคล ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนบุคคล และแบบแผนการคิดอ่าน สูงกว่าวินัยระดับทีม และองค์การ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ดังนั้นองค์การจึงควรวางแนวทางในการพัฒนาวินัยระดับทีมและองค์การให้มากขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรเห็นความสำคัญของวินัยระดับทีม และองค์การ เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งจะทำให้เกิดการสื่อสารอย่างเปิดกว้างมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีการจัดระบบการสื่อสารภายในองค์การที่ดีเพื่อให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายและทิศทางขององค์การ รวมถึงส่งเสริมทักษะของการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น การพัฒนาที่มุ่งงานข้ามสายงาน เพื่อให้สมาชิกสามารถมองในภาพรวม อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

2. จากผลการวิจัยถึงแม้ว่าจะไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระหว่างรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันกับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามบุคลากรในองค์การยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้มีโอกาสแสดงบทบาทตามที่ตนเองถนัดในสถานการณ์ที่เหมาะสม อาจด้วยวิธีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานและการแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการช่วยกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อีก

3. จากผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระหว่างการทำกับกาแสดงออกของตนเองกับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้ส่วนบุคคล และแบบแผนความคิดอ่าน เท่านั้น ดังจะสังเกตได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบการทำกับกาแสดงออกของตนเองสูงมีค่าเฉลี่ยคะแนนวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้สูงสุดในระดับสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการทำกับกาแสดงออกของตนเองต่ำ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขององค์การมีการทำกับกาแสดงออกของตนเองต่ำ การที่จะปรับบุคลิกภาพของบุคคลอาจจะทำได้ยากหรืออาจต้องใช้เวลาานกว่าที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อสนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นองค์การควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม เช่น

การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการอำนวยความสะดวกและให้โอกาสเพื่อการเรียนรู้และทดลอง จัดหาทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกทุกระดับเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง มีแนวทางที่เหมาะสม และมีระบบข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้สมาชิกมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม บริษัท เคทีบี ลีสซิ่ง จำกัด เพียงแห่งเดียวเท่านั้น ผู้สนใจอาจจะขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบริษัทอื่นๆ ในกลุ่มบริษัทที่ดำเนินกิจการในลักษณะเดียวกัน หรือจะศึกษาไปยังองค์กรหรือธุรกิจอื่นๆ เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เปรียบเทียบได้

2. การสร้างแบบสอบถามขึ้นมาใหม่โดยพัฒนาจากแบบสอบถามดั้งเดิมของโคลบให้เหมาะสมกับคนไทยมากขึ้นอาจจะเป็นสิ่งจำเป็นในการศึกษาเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแปลภาษาจากภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทยแล้วสามารถคงความหมายที่แท้จริงของแบบสอบถามต้นฉบับเป็นสิ่งสำคัญมาก นอกจากนี้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient เพื่อดำเนินการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม ทำให้พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่อนข้างต่ำเนื่องจากแบบสอบถามของโคลบเป็นแบบการจัดอันดับ (Rank) ไม่ใช่ลักษณะของมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนั้น การหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีทดสอบซ้ำ (Test - Retest) อาจจะทำให้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือมากขึ้น และอาจทำให้ลดความคลาดเคลื่อนในการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ได้

3. ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดรูปแบบการเรียนรู้จากปกติสถาน (Norms) ที่ใช้ในการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งได้พัฒนามาจากกลุ่มตัวอย่างชาวต่างประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยที่สนใจในเรื่องรูปแบบการเรียนรู้อย่างจริงจัง สามารถที่จะสร้างปกติสถาน (Norms) ของรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับชาวไทยได้

4. ในการศึกษาเกี่ยวกับการกำกับกับการแสดงออกของตนเองควรคำนึงถึงลักษณะวัฒนธรรมของสังคมไทยซึ่งมีความแตกต่างกับลักษณะวัฒนธรรมของประเทศต้นกำเนิดของแบบสอบถามวัดการกำกับกับการแสดงออกของตนเอง โดยอาจแบ่งผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนเองออกเป็น กลุ่มสูง กลาง และต่ำ เพื่อที่จะทำให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นตัวแทนของกลุ่มต่ำและกลุ่มสูงอย่างแท้จริง

5. การวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษาตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือบุคลิกภาพแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลิกภาพแบบใดมีผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถใช้นำมาวินิจฉัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่

6. ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรระดับบุคคลเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการบริหารงาน เพื่อจะได้ทราบถึงความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้และอาจจะสามารถนำมาใช้นำมาวินิจฉัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น