

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืช

Factors Influencing Self - Directed Learning Readiness Employees of Vegetable Oil Factory

สุภัทรา สันติวัฒนา
Supatra Santiwatana

Abstract

The main objectives of this research are: 1) to study employees' Self - Directed Learning Readiness within an organization, 2) to study the relationships among self-efficacy perceived, organizational support perceived, and Self-Directed Learning Readiness, 3) to study the relation between Leadership Perception and Self-Directed Learning Readiness and 4) to investigate individual's personal factors that have effects on Self-Directed Learning Readiness. The sampling group consists of 140 employees of a vegetable oil factory. The research tool is a set of questionnaires in both checklist and rating scale formats. The collected data were analyzed by a computer application. Statistics results include percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple linear regression analysis.

The research results can be summarized as follows: 1) A majority of employees' scores on Self - Directed Learning Readiness fell in the mid-range level. 2) Job position and educational background correlated to Self - Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 3) Leadership perception correlated to Self - Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 4) Self-efficacy perception correlates to Self - Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 5) Perceived on organizational support correlated to Self - Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 6) A combination of work experience, self - efficacy perceived and organizational support perceived explained 61.6 percent of the variation of employees' Self - Learning Readiness. Of which, at a statistical significance level of .05, self-efficacy Perceived was the best factor to predict Self - Directed Learning Readiness. The following factors were organizational support perceived and work experience, respectively at .05 level of statistical significance.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในองค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความ สนับสนุนจากองค์กรการ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจรายการเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า ข้อมูลที่ได้รับการตรวจแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีตำแหน่งงานและการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) การรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 61.6 ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดย เรื่องของการรับรู้ความสามารถตนเอง สามารถทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และ อายุงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำนำ

ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่ล้วนส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึง และมีความแม่นยำของข่าวสารและข้อมูลมากกว่าย่อมตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง การรับรู้ข่าวสารและข้อมูลเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ชาวลิต ตานานนท์ชัย: 2547: 7)

การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองนั้น มีแหล่งสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองมากมาย เช่น ห้องสมุด ศูนย์ข้อมูล อินเทอร์เน็ต การรู้จักวิธีแสวงหาความรู้ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ที่จะทำให้เกิดการจุดประกายในการค้นหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม ทำให้มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในรูปของนวัตกรรม ที่ต่างไปจากเดิม นอกจากนี้การเรียนรู้ยังทำให้เกิดมุมมองใหม่ การจัดระเบียบโดยใช้วิธีใหม่ พัฒนาวិธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพใหม่ที่ทำให้ต้นทุนขององค์กรลดลง

การทำงานในองค์กร เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เราได้เรียนมาซึ่งบางครั้งเราอาจได้งานที่ไม่ตรงกับสาขาที่เราเรียน จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร รวมไปถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องมีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่การมีวินัยในตนเอง ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ การสร้างบรรยากาศ ที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้

เป็นไปได้ว่าองค์กรแต่ละแห่งจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพได้นั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากเหตุผลสองประการ ประการแรก องค์กรจะต้องมีฝ่ายที่ทำหน้าที่ดูแลงานด้านพัฒนาบุคลากรขององค์กร เช่น การให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ประการที่สอง คือ องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพ นั่นคือบุคลากรมีการขวนขวายหาความรู้ มีการพัฒนา ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทักษะคนดี บุคลิกภาพ ซึ่งการพัฒนาอุปนิสัยของตนเองของบุคลากรนับว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด (ประชา เตรีตน์, 2536)

นอกจากนี้ คุณสมบัติหรืออุปนิสัยของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน บุคคลแต่ละคนจะนำบุคลิกภาพ ความสามารถ เจตคติ การรับรู้ การเรียนรู้ และแรงจูงใจของตนติดตัวเข้าสู่องค์กร คุณสมบัติดังกล่าวของบุคคลหนึ่งจะแตกต่างจากบุคคลหนึ่งเนื่องจากแต่ละคนมาจากประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคน บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานได้ไม่เท่ากันและมีความพึงพอใจในการทำงานไม่เท่ากัน (สิริอร วิชชาวุธ, 2549)

อีกทั้งในโลกที่กำลังมีเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และรวดเร็วส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอด ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการเพิ่มความศักยภาพให้กับตนเองและองค์กร การนำยุทธศาสตร์กระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเข้ามาใช้ในองค์กรนับเป็นสิ่งที่ทำหาย แต่การเรียนรู้ด้วยตนเองจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อพนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้จึงทำให้เกิดการประสิทธิผลต่อตัวพนักงาน อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะมีการมีความพร้อมในการเรียนรู้

ได้หรือไม่นั้น เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวกำหนดซึ่งมีทั้งปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายใน เป็นองค์ประกอบสนับสนุน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างมาก การสื่อสารในยุคไอที ความรู้ที่ไม่ตรงกับสายงาน การคัดเลือกบุคคลากรรวมถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ อีกทั้งลักษณะงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนนอกจากวิธีจากการสอนงานแล้ว การเรียนรู้ด้วยตนเองจะช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตได้ ดังนั้นความพร้อมในการเรียนรู้ของพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญ จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งต่อตัวพนักงาน และองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ภาวะผู้นำกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรการ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

วิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยใช้เทคนิคการสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช ซึ่งปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง และปัจจัยด้านการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 ทำแบบสอบถามสำหรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามมี 4 เรื่อง คือ

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ งาน ตำแหน่งงานและระดับการศึกษา
 2. แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำโดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Misumi สามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำได้ 4 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานสูง และมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ (Pm), ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง และมุ่งเน้นผลงานต่ำ (Mp), ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานสูง และมุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง (PM), ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานต่ำ และมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ (pm) ซึ่งแปลโดย ศิริพร ธีรชัยกุลพานิช (2535)
 3. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง โดยใช้ทฤษฎีของ Bandura (1966)
 4. แบบสอบถามการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้ทฤษฎีของ Eisenberger *et al.* (1977) ได้แบ่งการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรไว้ 5 ด้านคือ การรับรู้เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน เป้าหมายและความคิดเห็นของพนักงาน การให้อภัย ในความผิดของพนักงาน การตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานภายใต้กรอบการแลกเปลี่ยนทางสังคม
 5. แบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ทฤษฎีของ Guglielmino (1977) โดยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเอง ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่ม และอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา
- จากนั้น ได้ทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 ชุด และรับแบบสอบถามคืนจำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย
- ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอแนวคิดที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงานซึ่งจะทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในทุกด้านซึ่งจะมีผลให้เกิดมีการ

พัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ รวมไปถึงก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร สิ่งที่สำคัญคือสามารถสร้างความเข้มแข็ง และสามารถปรับตัวอยู่รอดได้ในกระแสธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้เทคนิคการสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำมันพืช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรกับความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีจำนวนประชากรจำนวน 140 คน ซึ่งสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความรักในการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลางมี 5 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา และด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

เนื่องจากลักษณะการดำเนินกิจกรรมของโรงงานเป็นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและซับซ้อนบริษัทจึงน่าจะส่งเสริมในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ส่งเสริมพนักงานให้มีกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการระดมความคิด หรือทำให้พนักงานเป็นศูนย์กลางของการทำงาน เช่น การค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เสนอวิธีแก้ปัญหา รวมไปถึงการนำเสนอผลงานในแต่ละรอบของการประชุม โดยให้ระดับบริหารเป็นผู้แนะนำและ

สนับสนุนส่วนที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จในการทำ งานซึ่งจะทำให้เกิดความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา

1.2 จัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูล หรือมีแหล่งที่รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นไม่ว่าจะเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งในการค้นคว้าหาข้อมูลที่จำเป็นในการและเพื่อสนับสนุนให้พนักงานรู้จักวิธีค้นหาข้อมูล และเปิดโลกการเรียนรู้ของพนักงาน

1.3 จัดให้พนักงานได้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่จะช่วยให้พนักงาน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น เช่น การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน การใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา

2. เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานแยกเป็น 8 ด้านดังนี้ พบว่า ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้าน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ไม่พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ระดับการศึกษาของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แยกเป็น 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้าน

มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความสามารถในการใช้ทักษะ ศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา พบว่า มีความแตกต่างของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่พบว่ามีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกัน มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านย่อย 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มี ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะ ศึกษาหาความรู้และทักษะ ในการแก้ปัญหา พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีค่าเฉลี่ยความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานสูงกว่า พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ Mp และ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นควรส่งเสริมในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำให้มีทักษะในการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นทั้งผลงานและมุ่งเน้นสัมพันธภาพ รวมไปถึงการสร้างค่านิยมว่างานยิ่งยากยิ่งท้าทายความสามารถแรงจูงใจในเรื่องการมีวินัย การเข้าใจผู้อื่น

4.2 ส่งเสริมในเรื่องความเสียสละ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควบคู่กับการทำงาน ความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเหนือจากเรื่องงานควรเพิ่มความใส่ใจในความ เป็นอยู่ อุปสรรคที่เกิดขึ้น อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น

4.3 การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการปรับในเรื่องวิธีการทำงานไปตามความเหมาะสม หรือมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรมีการบอก

แผนงานที่ได้วางไว้หรือร่วมกันวางแผนงาน พนักงานจะได้ทราบถึงเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกันและทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

4.4 ส่งเสริมในเรื่องการมีวินัยในการทำงาน เพิ่มทักษะในการทำงานในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางวิศวกรรม ทักษะทางการผลิต ทักษะด้านการสอนงาน เพื่อให้หัวหน้างานมีความสามารถในการบริหารงานจัดการได้ดียิ่งขึ้น

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้าน พบว่าการรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะ ในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองมีพฤติกรรมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง มีพฤติกรรมที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Bandura ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการและปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลพิจารณาตัดสินว่าตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะที่มี ส่วนการรับรู้ความสามารถของตน

เองที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง

6. คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้ง 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้าน การเปิดโอกาส ในการเรียนรู้ ด้าน มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านของการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรน่าจะเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้

6.1 ควรส่งเสริมในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสวัสดิการ เช่น จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นการเล่นกีฬา การให้โอกาสพนักงานไปดูงานในต่างสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้พบสิ่งแปลกใหม่ และนำสิ่งที่ได้มาปรับใช้ในการทำงาน

6.2 ควรมีระบบการเสริมแรง หรือเพิ่มแรงจูงใจทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น การให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และทางนามธรรม เช่น การให้คำยกย่อง ชมเชย เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น

6.3 การได้รับการยอมรับว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร พนักงานโดยส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

7. ด้านอายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ร้อยละ 61.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการรับรู้ความสามารถตนเอง สามารถอธิบายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรและอายุงาน ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า

เอกสารอ้างอิง

- ชาวลิตร ดนลานนท์ชัย. 2547. หนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน ประชา เดรัตน์. 2547. หนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน ศิริพร วีระชัยกุลพานิช. 2535. ภาวะผู้นำตามทฤษฎี พีเอ็ม ของมิชชูมิของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนู กุลชล, เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง " มนุษยพฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม การฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523
- Bandura, A. 1986. Social foundations of thought and action : A social cognitive. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Eisenberger, Cummings, Armeli and Lynch 1977 Perceived organizational support. Journal of Applied psychology 82: 812-820.
- Guglielmino. 1977. Development of self-directed learning readiness scale. Dissertation Abstract international 39: 1260-A.