

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจัยภายในองค์กรและสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง และ (3) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยภายในองค์กรที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักบริหาร พนักงาน ระดับ 8-11 และ LO Agent (คณะผู้แทนหน่วยงานด้านการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้) ของการไฟฟ้านครหลวง ที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาทีมด้วยเครื่องมือองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 36 หน่วยงาน จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence--IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกข้อคำถาม โดยหาค่า Corrected Item-Total Correlation ทุกข้อได้ค่าอำนาจจำแนก

ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of Alpha) ระหว่าง 0.79-0.95 ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และใช้โปรแกรม AMOS (Analysis of Moment Structures) วิเคราะห์เส้นทางเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง โดยสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) เพื่อใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพของปัจจัยภายในองค์กรและสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า สภาพปัจจัยภายในองค์กร โดยภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า โดยภาพรวมสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนองค์ประกอบด้านการเอื้ออำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรทุกปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) ปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (3) ปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ (4) ปัจจัยความสามารถในการดำเนินงานบริหารจัดการ (5) ปัจจัยความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (6) ปัจจัยการปฏิบัติงานของรายบุคคลและทีมงาน (7) ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน (8) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร (9) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(10) ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน และ (11) ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ ตามลำดับ ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของบริหารในองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยความสามารถในการดำเนินงานบริหารจัดการ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยการพัฒนาบุคคลและทีมงาน ปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน ปัจจัยวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตามลำดับ และปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง

ได้ร้อยละ 85

This dissertation investigates (1) the conditions of internal organizational factors and the condition of being a learning organization (LO) of the Metropolitan Electricity Authority (MEA). Additionally investigated is (2) the relationship between internal organization factors and the learning organization of MEA, as well as the direct and indirect influence of internal organization factors on the learning organization of MEA.

The sample population consisted of administrators and employees ranked at levels eight through eleven and learning organization agents at MEA who had completed training in the program of team development using the tool of learning organization at 36 agencies for a total of 400 subjects of investigation.

The instrument of research was a questionnaire which had a five-rating scale bearing an accuracy level displaying an index of item objective congruence (IOC) of .05 or more. The discriminatory power of the questionnaire was determined by means of the technique of corrected item-total correlation, and thereby was found to display a power of 0.20 or more. Cronbach's alpha reliability coefficient was ascertained to be between 0.79 and 0.95. Data were collected using these tools and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program for Windows in order to determine means, standard deviations, and correlation coefficients. The Analysis of Moment Structures program (AMOS) was used for path analysis. Structural Equation Modeling (SEM) was deployed so as to test and estimate causal relationships and to establish whether the results of SEM were congruent with the hypotheses posited for this investigation and the corresponding empirical data.

Findings are as follows:

1. In the course of investigating the conditions of MEA's internal organization factors and the conditions under which MEA had become a learning organization, it was found that overall the internal organization factors were expressed at a moderate level. The factor of vision, mission, and strategies was determined to have been helpful to MEA being a learning organization since it was measured as having the highest mean. The factor of applying learning technology was found to have the lowest mean, but still remained at a moderate level. In regard to the conditions of MEA being a learning organization, it was found that the condition of being a learning organization

was overall determined to be at a moderate level. The factor of organizational transformation was ascertained to have the highest mean. Even though the factor of people empowerment had the lowest mean, it still remained at a moderate level.

2. In investigating the relationship between the internal organization factors of MEA and its being a learning organization, the researcher took account of all internal factors. Accordingly, it was determined that (1) the factor of vision, mission, and strategies proved helpful in MEA being a learning organization, as was the case with (2) the factor of organizational structure. Moreover, (3) the factor of the application of learning technology, (4) the factor of management capability, (5) the factor of capability in analyzing the environment, (6) the factor of individual performance and teamwork, (7) the factor of individual development and teamwork, (8) the factor of leadership of the administrators in the organization, and (9) the factor of the climate and organizational culture were all found to be helpful for MEA being a learning organization. Furthermore, (10) the factor of work motivation and (11) the factor of setting performance goals and receiving appropriate feedback were found to be positively correlated with MEA being a learning organization at the statistically significant level of .05.

3. In regard to how internal organization factors directly and indirectly influenced the condition of MEA being a learning organization, it was found that internal organization factors directly influenced at the statistically significant level of .05 three factors in descending order. These three factors were the factor of the climate and organizational culture as being helpful to

MEA being a learning organization, the factor of setting performance goals and receiving appropriate feedback, and the factor of the application of learning technology, respectively.

Nine internal organization factors were determined to be indirectly influential at the statistically significant level of .05 in descending order as follows: the factor of the leadership of organization administrators, the factor of management capability, the factor of the climate and organizational culture as being helpful to MEA being a learning organization, the factor of individual development and teamwork, the factor of organizational structure being helpful to MEA being a learning organization, the factor of work motivation, the factor of individual performance and teamwork, the factor of vision, mission and strategies as being helpful to MEA being a learning organization, and the factor of the capability of being able to analyze the environment, respectively.

The internal organization factor both directly and indirectly influential at the statistically significant level of .05 was the factor of the climate and organizational culture as being helpful to MEA being a learning organization. All of these factors together were predictive of MEA being a learning organization at 85 percent.