

## แนวทางการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิดิไลต์แบมโก จำกัด \*

### Guidelines Management on Learning Organization of Pidilitebamco Co., Ltd

ณัฐธรริญา พิมพ์าลัย (Nutthateeraya Pimpalai) \*\*

ชินโนสน วิสิฐนิติกิจา (Chinnaso Visitnitikija) \*\*\*

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิดิไลต์แบมโก จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ พนักงานของ บริษัทพิดิไลต์แบมโก จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงานน้อยกว่า 6 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และจากการศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานขยายการเรียนรู้ ไม่มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรไม่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย วัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จากการศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล อยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ พนักงานมีความสามารถกำจัดความตึงเครียด ด้านโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานมีความเข้าใจโลกการอยู่ร่วมกันในองค์กรและมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงาน มีการวางแผนกระบวนการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างเป็นระบบ ด้านการมีส่วนร่วมร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานยังมองอนาคตโดยสร้างสถานการณ์จำลองไม่ได้ ไม่สามารถคิดสถานการณ์จำลองเข้างานกลุ่มในการทำงานร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่มีการแลกเปลี่ยน

---

\* วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเพื่อศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิดิไลต์แบมโก จำกัด

The purpose of this study aimed to determine Guidelines Management on Learning Organization of Pidilitebamco Co., Ltd.

\*\* นักศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Student : of Master of Business Administration Kasam Bundit University , E-mail Address :

chatkaewp1234@gmail.com

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชินโนสน วิสิฐนิติกิจา

Thesis Advisors: Dr.Chinnaso Visitnitikija , E-mail Address: chinnaso12@gmail.com

ประสบการณ์ร่วมกัน ไม่มีการรวมพลังของสมาชิกในทีมเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมและเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พนักงานเปลี่ยนความคิด“การตั้งรับ”เป็น“การสร้างสรรคในอนาคต”

ข้อเสนอแนะที่ได้รับในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์การอย่างแท้จริง โดยการสนับสนุนและให้นโยบายที่ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาฝึกอบรมศักยภาพของพนักงานในองค์การให้เกิดการเรียนรู้สม่ำเสมอ และการสร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์การให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีความต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** การจัดการ , องค์การแห่งการเรียนรู้

### Abstract

The purpose of this study aimed to determine Guidelines Management on Learning Organization of Pidilitebamco Co., Ltd. by using 100 employees from Pidilitebamco Co., Ltd. The study instruments was a check list and rating scale questionnaire and statistical application used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The study findings revealed that most of respondents were males, less than bachelor degree education, work for company less than 6 years, and operating staffs position. The opinions of Guidelines Management on Learning Organization of Pidilitebamco Co., Ltd. was at medium level in which corporation do not support career advancement program, employees did not have the capacity to envisage future plan accordingly, and no personal development a relationship in which a more experienced or more knowledgeable person helps to guide a less experienced or less knowledgeable person. The opinions of Guidelines Management on Learning Organization of Pidilitebamco Co., Ltd. was at high level because special skill employees were interested in their own career advancement, accepted changing fact and reality of business environment, created relationship among workers and superiors, and personal development a relationship in which a more experienced or more knowledgeable person helps others.

Recommendations of this study were that administrative officers should focus on this guidelines to build and Manage Learning Organization such as independent decision making, uniqueness, variety of work, appreciation of employees, training need analysis, learning, and career advancement. Consequently a willingness of personnel to devote its efforts to strengthen the productivity of the company, stay with the organization for the longest, and accepting and believing company policy respectively.

**Keywords :** Management , Learning Organization

บริษัท พิดิไลต์ แคมโก จำกัด Dr. Fixit เดิม ชื่อ บริษัท แคมโก (ไทยแลนด์) จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2535 สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่ 699 อาคารโมเดอร์นฟอรัมทาวเวอร์ ชั้น 15 ถนนศรีนครินทร์ แขวง สวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โรงงานตั้งอยู่ที่ 846 หมู่ที่ 4 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอมะขามสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ “ผลิตและจำหน่ายเคมีภัณฑ์ก่อสร้าง” เน้นการขาย “โครงการ” เช่นงานพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ สาธารณูปโภค อาคารบ้านพักอาศัย โรงงาน เป็นต้น ต่อมากิจการเจริญเติบโตขึ้นเป็นลำดับ และเพื่อให้สินค้ามีวางจำหน่ายทุกช่องทาง และทันกับความต้องการของผู้บริโภคที่มีจำนวนมากไม่จำกัด บริษัทฯ ได้วางเป้าหมายเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย “ค้าปลีก” โดยจำหน่ายในกลุ่มโมเดิร์นเทรดชั้นนำ และร้านค้าวัสดุก่อสร้างทั่วประเทศ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ บริษัทฯ ได้ทำการค้นคว้า วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องโดยผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ มีขั้นตอน วิธีการ และขบวนการผลิตที่ได้คุณภาพ ตามมาตรฐานสากล ISO 9001:2008 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมงานกับบริษัทฯ จะต้องเป็นคนมีคุณภาพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญงานนักวิทยาศาสตร์ เคมี วิศวกรที่มีประสบการณ์ นโยบายผู้บริหาร (กรรมการผู้จัดการ) ให้

ความสำคัญต่อการคัดเลือกผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถ กล้าคิด กล้าทำ การพูด สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม และขยายความรู้ความชำนาญพิเศษส่วนบุคคลไปใช้ในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก

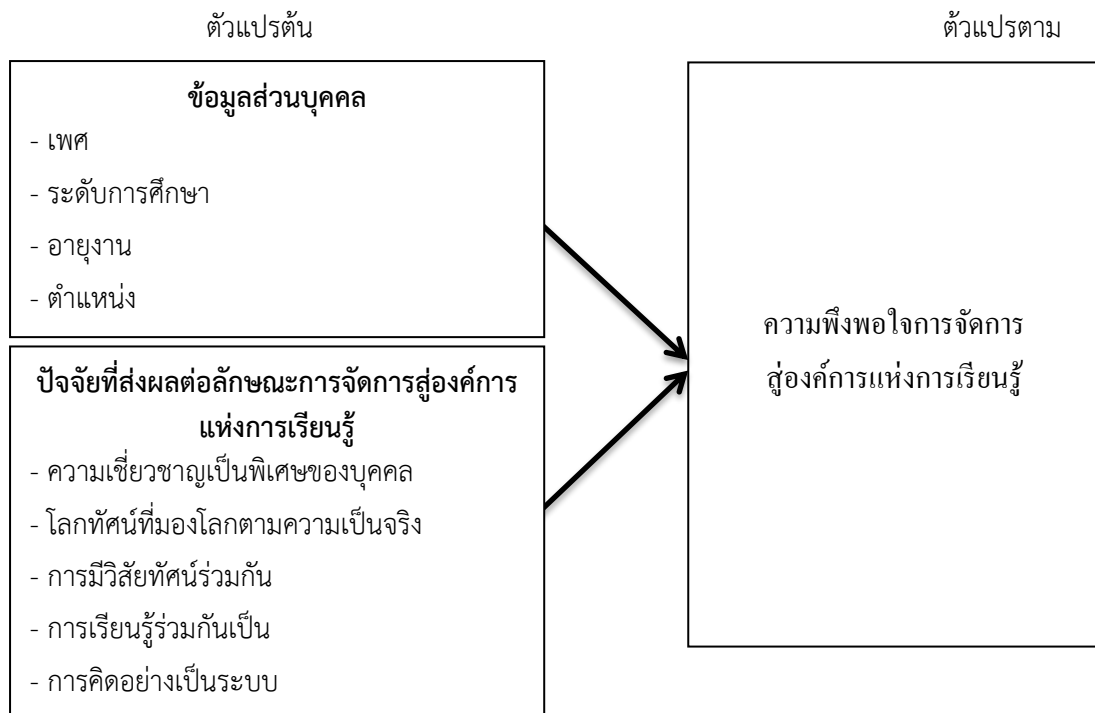
การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือทำให้เป็นองค์กรที่ทุกคนทุกระดับพัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่องหมายถึงการให้สมาชิกในองค์กรทุกคนกระตือรือร้นพัฒนาตนเองตลอดเวลาและต่อเนื่องและสามารถสร้างและนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้วิธีการนำการจัดการความรู้ (Knowledge management หรือ KM) คือการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นปรับแนวคิดให้เน้นการทำงานเชิงรุกมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุดอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2548 :13)

จากความเป็นมาดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาแนวทางการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิตีไลต์แบมโก จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยที่ผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทพิตีไลต์แบมโก จำกัดเพื่อนำผลที่ได้จากศึกษาดังกล่าวไปปรับใช้ในการพัฒนาบริษัทพิตีไลต์แบมโก จำกัด ให้มีความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิตีไลต์แบมโก จำกัด
2. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิตีไลต์แบมโก จำกัด

## กรอบแนวคิดของการศึกษา



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทพิติไลต์แบมโก จำกัด เป็นการศึกษาโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี วินัย 5 ประการ (The fifth discipline) ของปีเตอร์ เซิงเก้ ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล(Personalmastery) โลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง(Mental models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรของบริษัทพิติไลต์ แบมโก จำกัด เลือกตัวอย่างจำนวน 100 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน สิงหาคม-พฤศจิกายน พ.ศ 2558

### วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 โครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลาย คำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่า ร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตาม แบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม สภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเป็นลักษณะคำถาม แบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ส่วนที่ 5 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

3.3.3 การตรวจแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ได้ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจข้อความเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนและความถูกต้องครบถ้วนตามประเด็นที่ศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

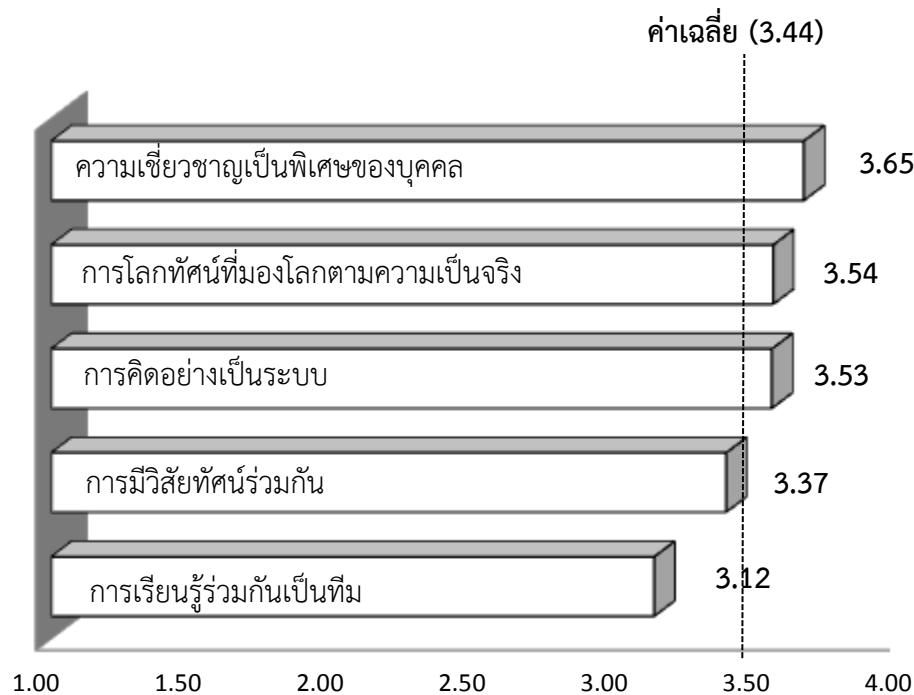
สถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistic) เป็นการใช้ในการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่า สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent t-test) และสถิติวิเคราะห์(One-Way ANOVA)

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี อายุงานน้อยกว่า 6 ปีและเป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

## ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

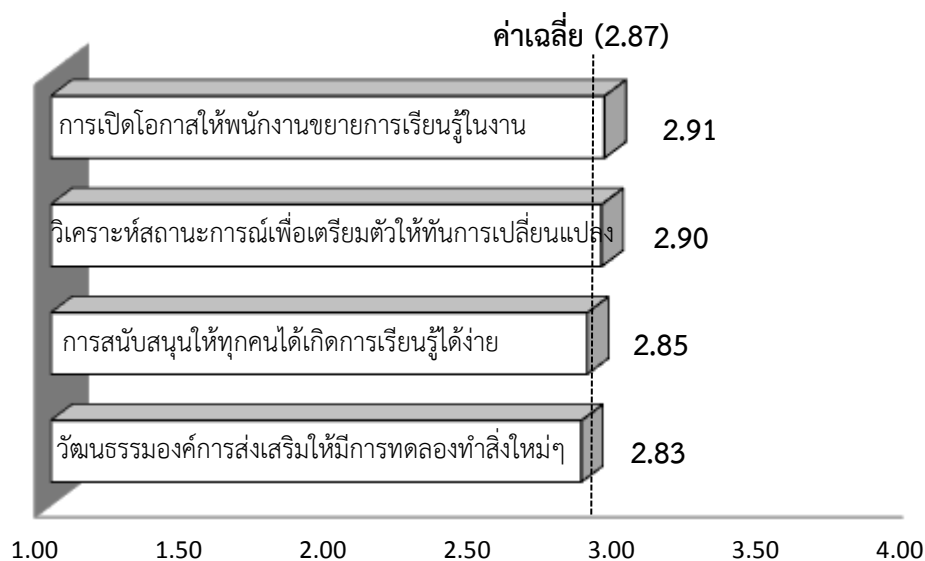
จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมระดับความ คิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายได้ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน คือด้านความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล ด้านโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงและด้านการ คิดอย่างเป็นระบบและอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม โดยมีรายละเอียดดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในองค์ประกอบ 5 ด้าน

#### ผลการศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

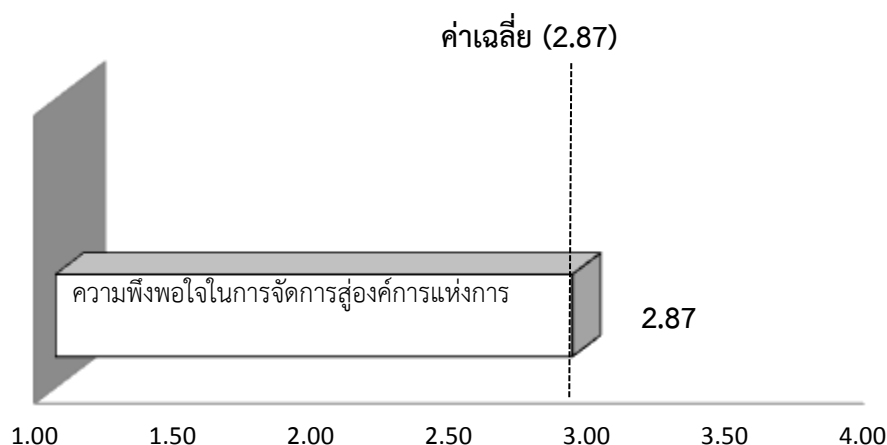
จากการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานขยายการเรียนรู้ในงาน องค์กรมีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อเตรียมพร้อมตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรสนับสนุนให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ได้หลากหลาย จากหัวหน้างาน หรือ ฝ่ายอื่นๆ ได้ง่าย วัฒนธรรม องค์กรส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เสมอ



ภาพประกอบที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

### ผลการศึกษาความพึงพอใจสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร คือ อยู่ในระดับปานกลาง



ภาพประกอบที่ 4 แสดงระดับความพึงพอใจต่อสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

### ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

| ความพึงพอใจการจัดการสู่การเรียนรู้ | t      | Sig.  | ผลทดสอบ |
|------------------------------------|--------|-------|---------|
| ภาพรวม                             | -2.030 | .002* | แตกต่าง |
|                                    | -2.083 |       |         |

\*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน กับระดับความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันระดับความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันในภาพรวมเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



### สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการ องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการ  
องค์การแห่งการเรียนรู้

| ความพึงพอใจการจัดการสู่การเรียนรู้ | SS     | df | MS   | F     | Sig. | ผลทดสอบ    |
|------------------------------------|--------|----|------|-------|------|------------|
| ระหว่างกลุ่ม                       | .519   | 2  | .259 | 1.210 | .303 | ไม่แตกต่าง |
| ในกลุ่ม                            | 20.791 | 97 | .214 |       |      |            |
| รวม                                | 21.310 | 99 |      |       |      |            |

\*. ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับระดับ  
ความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับระดับ  
ความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันในภาพรวมเฉลี่ย

### สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์การ แห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์การแห่ง  
การเรียนรู้

| ความพึงพอใจการจัดการสู่การเรียนรู้ | SS     | df | MS   | F     | Sig. | ผลทดสอบ    |
|------------------------------------|--------|----|------|-------|------|------------|
| ระหว่างกลุ่ม                       | .718   | 3  | .239 | 1.116 | .347 | ไม่แตกต่าง |
| ในกลุ่ม                            | 20.592 | 96 | .215 |       |      |            |
| รวม                                | 21.310 | 99 |      |       |      |            |

\*. ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันกับระดับความ  
พึงพอใจในการจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับระดับความ  
พึงพอใจในการจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันในภาพรวมเฉลี่ย

### สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้

| ความพึงพอใจในการจัดการองค์การการเรียนรู้ | SS     | df | MS   | F    | Sig. | ผลทดสอบ    |
|------------------------------------------|--------|----|------|------|------|------------|
| ระหว่างกลุ่ม                             | .348   | 2  | .174 | .804 | .450 | ไม่แตกต่าง |
| ในกลุ่ม                                  | 20.962 | 97 | .216 |      |      |            |
| รวม                                      |        |    |      |      |      |            |

\*. ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันกับระดับความพึงพอใจในการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันกับระดับความพึงพอใจในการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันในภาพรวมเฉลี่ย

### สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ต่างกัน

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ | SS                             | df            | MS                | F      | Sig.  | ผลทดสอบ    |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------|-------------------|--------|-------|------------|
| 1.ความเชี่ยวชาญเป็น<br>พิเศษของบุคคล                   | ระหว่างกลุ่ม<br>ในกลุ่ม<br>รวม | 6<br>93<br>99 | .245<br>.287<br>  | .855   | .531  | ไม่แตกต่าง |
| 2.โลกทัศน์ที่มองโลกตาม<br>ความเป็นจริง                 | ระหว่างกลุ่ม<br>ในกลุ่ม<br>รวม | 6<br>93<br>99 | .486<br>.221<br>  | 2.199  | .050* | แตกต่าง    |
| 3.การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน                               | ระหว่างกลุ่ม<br>ในกลุ่ม<br>รวม | 6<br>93<br>99 | 1.424<br>.398<br> | 3.578  | .003* | แตกต่าง    |
| 4.การเรียนรู้ร่วมกันเป็น                               | ระหว่างกลุ่ม                   | 6             | 1.792             | 12.064 | .000* | แตกต่าง    |

|                       |              |        |    |      |       |       |            |
|-----------------------|--------------|--------|----|------|-------|-------|------------|
| ทีม                   | ในกลุ่ม      | 13.811 | 93 | .149 |       |       |            |
|                       | รวม          | 24.560 | 99 |      |       |       |            |
| 5.การคิดอย่างเป็นระบบ | ระหว่างกลุ่ม | 1.482  | 6  | .247 | 1.535 | .175  | ไม่แตกต่าง |
|                       | ในกลุ่ม      | 14.963 | 93 | .161 |       |       |            |
|                       | รวม          | 16.444 | 99 |      |       |       |            |
| ภาพรวมเฉลี่ย          | ระหว่างกลุ่ม | 2.900  | 6  | .483 | 5.651 | .000* | แตกต่าง    |
|                       | ในกลุ่ม      | 7.952  | 93 | .086 |       |       |            |
|                       | รวม          | 10.852 | 99 |      |       |       |            |

\*. ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันพบว่าในภาพรวมแตกต่างกัน 3 ด้านคือ ด้านโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง คือ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงาน ความเข้าใจโลกของการอยู่ร่วมกันในองค์กรและงานที่ต้องรับผิดชอบการวางแผนกระบวนการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างเป็นระบบแตกต่างกันมองการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างเหมาะสมและทันต่อสภาวะแวดล้อมการพัฒนาโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงแตกต่างกันด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันความเป็นจริงคือ สามารถคิดและมองอนาคตโดยสร้างสถานการณ์จำลองได้อย่างมีเหตุผล สามารถคิดสถานการณ์จำลองเข้างานกลุ่มในการทำงานร่วมกัน สามารถมองอนาคตเหตุการณ์ภาพรวมของหน่วยงาน การสร้างวิสัยทัศน์ของบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรจะสร้างความผูกพันได้แตกต่างกันด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือองค์กรมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆร่วมกัน องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ องค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันแตกต่างกันและในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ด้านความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิตีโลดแบมโก จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ปัญญา(2557:บทคัดย่อ) ที่พบว่าลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือด้านการมีแบบแผนทางความคิดและด้านการคิดอย่างเป็นระบบและค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันรองลงมาคือด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคลและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างแท้จริง โดยการสนับสนุนและให้นโยบายที่ส่งเสริมและ

สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาฝึกอบรมศักยภาพของพนักงานในองค์การให้เกิดการเรียนรู้สม่ำเสมอ และการสร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์การให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีความต่อเนื่อง

จากการศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิตีโลต์แบมโก จำกัดพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางองค์การยังไม่มีเปิดโอกาสให้พนักงานขยายการเรียนรู้ในงานองค์การไม่มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อเตรียมไว้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงองค์การยังไม่มีสนับสนุนให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ได้หลากหลาย ทั้งจากหัวหน้างาน หรือ ฝ่ายอื่นๆ ได้โดยง่ายวัฒนธรรมขององค์การยังไม่มีส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลีพร เอี่ยมอำนวนย(2548:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอายุตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลีพร เอี่ยมอำนวนย (2548:บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศอายุระดับการศึกษาชั้นที่ดำรงตำแหน่งและระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าด้านความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ พนักงานมีความสามารถกำจัดความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ และพนักงานมีจิตสำนึกในการเรียนรู้ เนื่องจากการเป็นบุคคลที่รอบรู้คือคนที่บุคคลที่รอบรู้จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่องดังนั้นทาง บริษัท พิตีโลต์แบมโก จำกัด ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งความเชี่ยวชาญเฉพาะส่วนบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่องานขององค์การที่รับผิดชอบ โดยจัดเวทีกิจกรรมให้พนักงานได้คิดและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์การอยู่เสมอ รวมถึงการได้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของพนักงานกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พัฒนาไปสู่การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

สำหรับด้านโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานมีความเข้าใจโลกของการอยู่ร่วมกันในองค์การและงานที่ต้องรับผิดชอบ พนักงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงาน พนักงานมีการวางแผนกระบวนการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น บริษัทพิตีโลต์แบมโก จำกัด ควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น โดยการส่งเสริมการจัดให้พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจการมองโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในขณะที่ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานยังไม่มีความสามารถคิดและมองอนาคตโดยสร้างสถานการณ์จำลองได้อย่างมีเหตุมีผล พนักงานยังไม่มีสามารถคิดสถานการณ์จำลองเข้างานกลุ่มในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น บริษัทพิตีโลต์แบมโก จำกัด ควรเปลี่ยนวัฒนธรรมให้บุคลากรเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้อง

กับวิสัยทัศน์รวมขององค์กรโดยการจัดให้มีการพูดคุยเพื่อทบทวนนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว กระตุ้นบุคลากรให้ใช้การติดต่อสื่อสารหรือการสนทนาอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน และร่วมแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกับคนในองค์กร

และยังพบว่าด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าองค์กรไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันองค์กรไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอองค์กรไม่มีการรวมพลังของสมาชิกในทีมเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆร่วมกัน ดังนั้น บริษัทพิติไลต์แบมโก จำกัด ควรจัดกิจกรรมหรือเวที ให้พนักงานได้ทำงาน ได้คิด และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มให้บ่อยครั้ง โดยสอดแทรกกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานและการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ หรือ เป็นการการจัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการพูดคุยหรืออภิปรายอย่างเต็มที่และจริงจังซึ่งจะต้องแนะนำให้บุคลากรมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการจัดการสนทนาต่างๆ จะก่อให้เกิดผลคือการสนทนาจะเป็นวิธีช่วยให้สมาชิกเป็นตัวแทนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและผู้สังเกตการณ์เพื่อเตรียมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเพิ่มความเข้าใจระหว่างกันเป็นการช่วยค้นหาวิธีใหม่ๆในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสและกล้าแสดงความคิดเห็นทั้งเป็นการส่งเสริมความเสมอภาคในองค์กรด้วยการสื่อสารที่มีคุณภาพสูงนั้นทั้งการฟังและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมและเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบพนักงานยังมีการเปลี่ยนความคิด“การตั้งรับ”เป็น “การสร้างสรรค์ในอนาคต” ดังนั้น บริษัท พิตีไลต์แบมโก จำกัด ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความตื่นตัวในการทำงานและคิดให้เป็นระบบสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นการทำงานการคิดอย่างเป็นระบบนี้ต่อไป และควรมีการทบทวนว่าระบบการบริหารจัดการที่มีอยู่แล้วนั้นดีอยู่แล้วหรือควรมีการพัฒนาปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและการจัดสรรบุคลากรในการทำงานในแต่ละตำแหน่งต่อไป เพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สัมพันธ์ซึ่งกันและกันสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเมื่อเห็นภาพรวมทั้งหมดแล้วแนะนำบุคลากรให้สามารถคิดเชิงบูรณาการอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกมุมมองหลังจากนั้นฝึกให้บุคลากรถ่ายทอดความคิดเกี่ยวกับระบบที่มีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ

ทั้งนี้สภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท พิตีไลต์แบมโก จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรยังไม่มีเปิดโอกาสให้พนักงานขยายการเรียนรู้ในงานองค์กรมีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อเตรียมไว้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงพอ องค์กรยังไม่มีสนับสนุนให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ได้หลากหลาย ทั้งจากหัวหน้างานหรือ ฝ่ายอื่นๆ ได้โดยง่ายวัฒนธรรมขององค์กรยังไม่มีส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆเสมอ ดังนั้น บริษัท พิตีไลต์แบมโก จำกัด ควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างแท้จริง ต้องสนับสนุน และให้นโยบายที่ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และประชุมชี้แจงกับผู้จัดการและหัวหน้างานในการให้ความสำคัญและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้แต่ละหน่วยงานเสนอแนะวิธีการต่างๆได้อย่างเสรี วัฒนธรรมที่ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กรได้

## เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เกศสุตา ใจคา. (2554). การศึกษาเรื่องสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น  
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชูลีพร เอี่ยมอานวย. (2548). การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็น  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน).  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พนานันท์ โกศินานนท์. (2551). การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2550). เรื่องสถิติลา : หลัก 7 ประการสำหรับการเปลี่ยนผ่าน การศึกษาเข้าสู่  
ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า.
- ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหา  
การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุจริย์ ธาราโรจน์. (2555). การศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อการจัดการสู่องค์กรแห่ง  
การเรียนรู้ ของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อัมพร ปัญญา. (2557). การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัย  
ราชพฤกษ์ วารสารปัญญาวิวัฒน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2557.