

การศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์  
The analysis of connection between The Fifth Discipline understanding  
and Operation Level Employees personal factors in  
Real Estate Business sector

ราตรี ชันติชัยมงคล<sup>1\*</sup> และ อนรรักษ์ ไกรยุทธ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

<sup>2</sup>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

\*ผู้รับผิดชอบบทความ

Ratree Kantichaimongkol<sup>1\*</sup> and Anurak Kraiyuth<sup>2</sup>

E-mail: ratree@csasset.co.th<sup>1</sup>, dranurak.k@gmail.com<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

<sup>2</sup>Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

\*Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษาวินัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Chi-Square Test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman Correlation โดยค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-48 ปี การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-35,000 บาท ประสบการณ์ทำงาน 18 ปีขึ้นไป ระดับความคิดเห็นของวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ทีมงาน และด้านความสามารถส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการคิดอย่างมีระบบอยู่ในระดับมาก การมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการเรียนรู้ทีมงานมีความสัมพันธ์กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นการจัดการวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อพัฒนาความสามารถควนเน้นในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ทีมงาน

คำสำคัญ: วินัย 5 ประการ

## Abstract

The objectives of this research are 1) To study the understanding of the fifth discipline of operation level employees in real estate business 2) To study the relation between personal factor to the understanding. In this research, the researcher collected the data from 400 questionnaires sample sets. The statistics tool used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Chi-Square Test, Spearman Correlation and the level of significance of 0.05. The majority of the respondents is a female with age around 41-48 years, with at least 18 years working experience and average payment is 20,000-35,000 Bath. The overall picture of level of understanding of fifth discipline in this group is the highest. When considered individually, it was found that style of thinking, vision and team work are at the highest level. Only the system thinking is at the high level. The shared vision has significant relation with, average monthly payment and working experience but the team learning has significant relation with average monthly payment in the opposite direction with static level of 0.05. Therefore, the main developing focus for five discipline management of real estate operation level employee should emphasize on shared vision and team learning.

**Keywords:** The Fifth Discipline

## บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภูมิภาคต่าง ๆ สามารถรับรู้ทั่วโลกจากความก้าวหน้าของระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้นทุกองค์กรจะต้องเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับตัวอย่างรู้เท่าทันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นธุรกิจหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่และการแข่งขันที่รุนแรง รวมถึงการมีเรื่องร้องเรียนที่ทำให้ภาพลักษณ์ของธุรกิจตกต่ำลง ซึ่งธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อยู่ได้ด้วยความน่าเชื่อถือที่ลูกค้ามีให้ ถ้าสูญเสียความน่าเชื่อถือไปแล้วก็เป็นเรื่องยากที่จะเรียกคืนกลับมา

เมื่อมาพิจารณาถึงข้อร้องเรียนจะพบว่า ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีข้อร้องเรียนสูงมากและสูงขึ้นในทุกๆ ปี โดยเรื่องที่ร้องเรียนมากที่สุด คือ ก่อสร้างไม่แล้วเสร็จตามสัญญา การชำรุดหลังปลูกสร้าง การไม่ดำเนินการตามที่โฆษณา สถาบันการเงินไม่อนุมัติสินเชื่อ ไม่คืนค้ำมัดจำและค่าจอง ส่วนหนึ่งของปัญหาที่ทำให้เกิดข้อร้องเรียน คือ บุคลากรของบริษัทที่ไม่สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเหมาะสม ไม่เข้าใจการคิดวิเคราะห์ปัญหา และไม่มีการจัดการปัญหาด้วยความรู้ที่ทันสมัย

ดังนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จึงควรได้รับการพัฒนาวินัย 5 ประการเพื่อเป็นการประมวลองค์ความรู้ต่าง ๆ นำมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพงานให้เป็นปัจจุบันทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในส่วนของชิ้นงานนั้น ๆ เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก่อนนำองค์ความรู้มาประยุกต์ผสมผสานใช้กับการทำงาน เพื่อเป็นพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาวินัย 5 ประการ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรในอนาคต ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา คือ แนวคิดและ ทฤษฎีวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ในด้านการคิดอย่างมีระบบ (systems thinking) ด้านความสามารถส่วนบุคคล (personal mastery) ด้านรูปแบบการคิด (mental models) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (building shared vision) ด้านการเรียนรู้ทีมงาน (team learning) ที่เหมาะสม เพื่อวิเคราะห์วินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งไม่ทราบจำนวนของประชากร ที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 400 คนของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีของคอคแรน (W.G.Cochran) ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ศึกษาจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ.2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
3. ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้วินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ หรือพนักงานในองค์กรให้มีวินัย 5 ประการเป็นไปในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงานได้ อย่างเป็นระบบ

4. ประโยชน์สำหรับผู้วิจัย และสนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ไปต่อยอด เพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

### การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีวิจัย 5 ประการ (The Fifth Discipline)

ปัจจุบันนี้มีผู้รู้มากมายได้ทำการศึกษาทางด้านวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) อย่างแพร่หลาย โดยการให้ความหมาย และแนวคิดของวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) นั้น จึงมีมากมายหลากหลายด้าน ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายของวินัย 5 ประการไว้หลายท่าน ดังนี้

วินัย 5 ประการ (ปีเตอร์ เอ็ม. เซงเก้ (Peter M. Senge, 1990, หน้า 1-2) กล่าวว่า วินัย (Disciplines) หมายถึง เทคนิควิธีที่ศึกษาอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างทักษะ เพิ่มความรู้ความสามารถ และเพื่อความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ โดยวินัย 5 ประการ ประกอบด้วย

วินัยประการที่ 1 การคิดอย่างมีระบบ (systems thinking) หมายถึง การมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุเชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน

วินัยประการที่ 2 ความสามารถส่วนบุคคล (personal mastery) การเรียนรู้ไม่ใช่หลักประกันว่าจะเกิดการเรียนรู้ในองค์กร แต่การเรียนรู้ในองค์กรจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเรียนรู้แล้ว การฝึกอบรมอยู่เสมอเป็นสิ่งสำคัญ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ความรอบรู้และความสามารถเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับความเป็นจริง รู้ว่าอะไรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เห็นภาพในอนาคต (vision) ที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (personal vision) เห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับที่ควรเป็นไว้สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ไม่รู้สึกไร้อำนาจ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง มีพลังของเจตนา (will power)

วินัยประการที่ 3 รูปแบบการคิด (mental model) ได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อขั้นพื้นฐาน ข้อสรุป หรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้และความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติ ต่อค่านิยม เจตคติที่เขามีต่อบุคคล สรรพสิ่งและสถานการณ์ทั้งหลาย

วินัยประการที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (building shared vision) วิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดมีขึ้นในองค์กรนั้น เป็นพลังขับเคลื่อนในภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม คือ ให้ทราบโดยทั่วไปว่าเรามุ่งสร้างผลสำเร็จอะไรแก่องค์กร ความเป็นเลิศด้านใด มีส่วนสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความผูกพันให้เกิดแก่บุคลากรให้เกิดเป็นความกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า

วินัยประการที่ 5 การเรียนรู้ที่ทีมงาน (team learning) วิธีฝึกฝนสร้างการเรียนรู้ของทีมที่ดีและคุ้มค่าทำได้โดยการพูดคุย (dialogue) และการอภิปราย (discussion) ของผู้คนในองค์กร ทีมในองค์กรที่ขาดการปรับทิศทางทำความเข้าใจระหว่างกันก่อนจะขาดทิศทางร่วมกัน ขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น จึงให้ความสำคัญของการปรับแนวปฏิบัติให้ตรงกัน (alignment) ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อนที่จะมีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติ (empowerment) ให้แก่บุคคลหรือทีมในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัยการศึกษาครั้งนี้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรของของคอคแรน (W.G.Cochran) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 103.90 ของกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเพื่อพิจารณาแบบสอบถามและเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมด้านเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษา หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการด้วยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่นโดยใช้การคำนวณหาค่าค่าเชื่อถือนี้ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลที่ได้มีค่า 0.97 และนำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่
  - 4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด
  - 4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ คุชกูนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอ้างอิง (inferential Statistics) ได้แก่ Chi-Square Test และ Spearman Correlation

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.75 อายุระหว่าง 41-48 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-35,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 และประสบการณ์ทำงาน 18 ปีขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25

ตอนที่ 2 ผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จากการบูรณาการกรอบแนวคิดวินัย 5 ประการ (the fifth discipline) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ทีมงาน และด้านความสามารถส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการคิดอย่างมีระบบ อยู่ในระดับมากตามลำดับ โดยสรุปเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรูปแบบการคิดอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หากจะให้องค์กรเจริญเติบโต ควรจะมีการรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้อื่น เมื่อมีคนต้องการข้อมูลเรื่องงานของท่านท่านสามารถให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และหากใครเสนอความคิดเห็นอะไรทุกคนควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ไม่แสดงคำพูดหรือพฤติกรรมที่ขัดจังหวะขณะกำลังรับฟังข้อมูลจากผู้อื่น หากมีคนมาให้คำแนะนำตีชมในเรื่องต่าง ๆ นับว่าเป็นเรื่องที่ดี และคนเราจะเรียนรู้ได้ต้องเกิดจากการตระหนักของตนเอง

3. ด้านการเรียนรู้ทีมงานอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า การที่ทุกคนมีการช่วยเหลือกันพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ช่วยในการพัฒนาการทำงาน แสดงออกถึงความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือแก่ผู้อื่น และการยกย่องชมเชยการให้รางวัลเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ของคนในองค์กร

4. ด้านความสามารถส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า สามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้น หาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงานของตนเองและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อเป็นข้อมูล ที่มีประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และเรียนรู้ข้อมูลต่าง ๆ จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนได้

5. ด้านการคิดอย่างมีระบบอยู่ในระดับมาก พบว่า รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นเพื่อปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีข้อผิดพลาดควรหยิบยกขึ้นมาพูดคุยเพื่อไม่ให้เกิด การผิดพลาดซ้ำอีก และวิเคราะห์เรื่องราวต่างๆ ก่อนการตัดสินใจลงมือ

ตอนที่ 3 ผลของความสัมพันธ์วินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน โดยสรุปเป็นดังนี้ วินัย 5 ประการด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ในทิศทางตรงกันข้าม ด้านการเรียนรู้ทีมงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในทิศทางตรงกันข้าม โดยสรุปเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการคิดอย่างมีระบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

2. ด้านความสามารถส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

3. ด้านรูปแบบการคิดไม่มีความสัมพันธ์กับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์กับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-50,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในทิศทางตรงกันข้าม

ประสบการณ์ทำงานที่ต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับความคิดเห็นกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในทิศทางตรงกันข้าม

5. ด้านการเรียนรู้ทีมงานมีความสัมพันธ์ในการศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นกับวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในทิศทางตรงกันข้าม

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นประเด็นที่สำคัญของวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ แสวงหาโอกาสที่จะรับฟังข้อมูลในการทำงานของตนจากผู้อื่น เนื่องจากการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นเป็นการเปิดกว้างทางด้านแนวคิด การทำงาน และการแก้ปัญหา ไม่แสดงคำพูดหรือพฤติกรรมที่ขัดแย้ง ขณะกำลังรับฟังข้อมูลจากผู้อื่น เนื่องจากการขัดแย้งเมื่อมีใครพูดหรือแนะนำอะไร ไม่ใช่พฤติกรรมที่ดีในการสนทนาและถ้าการสนทนาถูกขัดจังหวะอาจเป็นจุดเริ่มต้นของความไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกัน และคนเราจะเรียนรู้ได้ต้องเกิดจากการตระหนักของตนเอง เนื่องจากพฤติกรรมในการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจของตนเองจะเป็นการพัฒนาที่มีคุณภาพและไม่เกิดปัญหาในการจัดสรรเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัมพล ราชวงษ์ และ สมชาย คุ่มพูล (2558) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทีป กองปัด (2559) กล่าวว่าพนักงานที่มี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนา ได้แก่การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบ

2. ด้านการเรียนรู้ทีมงานเป็นประเด็นที่สำคัญของวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ท่านเป็นสิ่งที่ช่วยให้ตัวท่านเกิดการเรียนรู้ในการปรับปรุงตนเอง เนื่องจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในทีมเป็นการเพิ่มความสามารถของพนักงานและเพิ่มความเชื่อมั่นในของทีม การยกย่องชมเชยการให้รางวัลเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ของคนในองค์กร เนื่องจากการได้รับชมเชยเป็นเครื่องยืนยันว่าพนักงานทำได้ถูกต้อง (ทำดีได้ดี) จึงเป็นพลังในการเรียนรู้ต่อไปทั้งของตนเองและพนักงานคนอื่น การรับฟังความคิดเห็นทางลบการปฏิเสธไม่ยอมให้ความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ได้เนื่องจากในการอยู่ร่วมกันมีเรื่องบวกและเรื่องลบสิ่งที่เป็นบวกคือพลังเสริมให้เรามุ่งมั่นไปข้างหน้าสิ่งที่เป็นลบคือแรงผลักดันให้เราก้าวผ่านปัญหาไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญธาดา ชิตสุรผล (2553) กล่าวว่า พฤติกรรมทำงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรภัทร์ จารุกำเนตกนก (2553) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดี มีการหล่อหลอมพัฒนาตนเองสู่การเติบโตทางด้านความคิด เพื่อเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งกายและใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนะพัฒน์ ศิริจารุอนันต์ (2558) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยใช้การจัดการความรู้ทำให้พนักงานมีคุณลักษณะวินัย 5 ประการที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

### ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การนำเสนอวิธีจัดการวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ควรแบ่งการจัดการออกเป็นกลุ่ม ๆ เน้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเรียนรู้ทีมงาน โดยแต่ละกลุ่มควรมีความหลากหลายของพนักงานเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน เพราะทั้งสองกลุ่มพนักงานมีระดับความคิดเห็น ที่สัมพันธ์กับวินัย 5 ประการด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเรียนรู้ทีมงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย มีประสบการณ์ทำงานน้อยจะมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ทีมงานที่มาก เพราะเป็นช่วงแรกของการทำงานจึงต้องการการยอมรับจากองค์กร ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้สูง มีประสบการณ์ทำงานมาก จะมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ทีมงานที่น้อยกว่า เนื่องจากทำงานจนเป็นที่ยอมรับขององค์กรแล้ว ซึ่งเมื่อทั้งสองกลุ่มได้มีการทำกิจกรรม หรือ



ทำงานร่วมกัน จะทำให้เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ และเข้าใจในกันและกันมากขึ้น ส่งผลให้เกิดพลังในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และก่อประโยชน์ทางด้านแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อทีมงานและองค์กร

2. การวางกลยุทธ์การจัดการวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ควรคำนึงถึงปัญหาที่เกิดจากการทำงาน การสื่อสารกับลูกค้า การให้ข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งปัญหาเหล่านี้สามารถลดความรุนแรง ผลกระทบ และความเสียหายได้ด้วยกลยุทธ์การเสริมสร้างวินัย 5 ประการที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจในงานของตนเอง ตระหนักได้ถึงปัญหาและความเสียหาย และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยการศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ หากผู้วิจัยท่านอื่นสามารถศึกษาการจัดการความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็จะสามารถเพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ได้

2. การวิจัยการศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หากผู้วิจัยท่านอื่นสามารถวิจัยเชิงคุณภาพ จะสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงลึกได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

3. การวิจัยการศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ครอบคลุมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ หากมีการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการวิจัยเพิ่มมากขึ้น เช่น ธุรกิจโรงแรม หรือ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เพื่อเป็นการเพิ่มฐานข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น

4. การวิจัยการศึกษาวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์วินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กับปัจจัยส่วนบุคคล หากมีการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการวิเคราะห์ความแตกต่างวินัย 5 ประการของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กับปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อจะได้ครบทุกมิติของการวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์

### เอกสารอ้างอิง

- กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ในองค์การสาธารณสุขประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัมพล ราชวงษ์ และ สมชาย คุ่มพูล. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง การบริหารงาน  
ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา บริษัท แสนลิริ จำกัด.  
ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากร  
สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- ชนะพัฒน์ ศิริจารุอนันต์. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยวิธีการสืบ  
สอบแบบชื่นชมและการเรียนรู้เชิงคาดการณ์เพื่อเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ของ ปีเตอร์ เซงเก้ สำหรับ  
นักบินพาณิชย์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรดา จิตสุรผล. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรม  
การทำงานของพนักงาน บริษัท ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2556). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18).  
นนทบุรี: บริษัท เอส.อาร์.พี.ริ่งติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- ประทีป กองปัด. (2559). รายงานการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสต์เล่ (ไทย)  
จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปีเตอร์ เซงเก้ และคณะ. (2561). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (กิตติพล เอี่ยมกมล, ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพมหานคร: บริษัท สวนเงินมีมา จำกัด.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Elias M. Awad & Hassan M. Ghaziri. (2004). *Knowledge Management*. America.
- Peter M. Senge. (1990). *The Fifth Discipline : The Art & Practice of the Learning  
Organization*. America.