

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) และมูลค่าของบ้านจัดสรร

ส่วนที่ 4 ทดสอบและเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) และมูลค่าของบ้านจัดสรร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	6	3.00
หญิง	194	97.00
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97 และเพศชาย ร้อยละ 3

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	00.00
20 – 29 ปี	132	66.00
30 – 39 ปี	68	34.00
40 ปีขึ้นไป	0	00.00
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 66 และอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 34

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	159	79.50
สมรส	38	19.00
อื่นๆ	3	1.50
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน มีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 79.50 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 19 และสถานภาพอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เชียงใหม่	195	97.50
อื่นๆ	5	2.50
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 97.50 และภูมิลำเนาที่อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช.	2	1.00
ปวส.	6	3.00
ปริญญาตรี	187	93.50
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.50
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.50 รองลงมาคือ ชั้นปวส. คิดเป็นร้อยละ 3 ชั้นสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.50 และชั้นปวช. คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	56	28.00
3 – 4 ปี	83	41.50
5 ปีขึ้นไป	61	30.50
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาคือ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.50 และน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของพนักงานขายจำแนกตามมูลค่าโครงการที่ทำงานอยู่

รายชื่อโครงการแยกตามมูลค่าของโครงการบ้านจัดสรร	จำนวน	ร้อยละ
<p>มูลค่าต่ำกว่า 2 ล้านบาท ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บ้านกาญจน์กนก 2. เดอะ ลาภาน่า 3. บ้านรินรดา 4. เดอะ เซนทริก 5. บ้านชยุล 6. ลลิตา เนอเซอรัล ส้านนา 7. บ้านนนนิภา 8. กรีนวิลล์ 9. หมู่บ้านปรารถนา 10. พร้อมเพรียง เมทาเนวิลล์ 11. บ้านปวีรศา 12. รุ่งเรืองควอลิตี้ 13. บ้านอรสิริน 14. บ้านศิริรักษ์ 15. ดอนแก้ววิลเลจ 16. บ้านนนนิภา 	78	39.00

ตารางที่ 9 (ต่อ)จำนวนและร้อยละของพนักงานขายจำแนกตามมูลค่าโครงการที่ทำงานอยู่

รายชื่อโครงการแยกตามมูลค่าของโครงการบ้านจัดสรร	จำนวน	ร้อยละ
<p>มูลค่า 2 ล้าน – 4 ล้านบาท ได้แก่</p> <p>1. เดอะ แกรนด์ วิลเลจ</p> <p>2. เดอะ ล็อกซ์วู้ โฮม</p> <p>3. ลานนา ซิตี้ ปาร์ค</p> <p>4. บ้านพิมุกต์</p> <p>5. ดิ ออบานา</p> <p>6. เดอะ รีเจนท์</p> <p>7. ศุภาลัย การ์เด็น วิลล์</p> <p>8. ลานนา มนตรา</p> <p>9. ลานนา เฮอริเทจ</p> <p>10. เดอะ กรีนเนอริวิลล์</p> <p>11. เฮ้าส์ แอนด์ วิลล์</p> <p>12. เดอะ มาสเตอร์พีซซินเนอริฮิลล์</p> <p>13. มอนทาน่า วิลล์</p> <p>14. เดอะ พร็อพเพอร์ตี้</p> <p>15. จีริง เรสซิเดนซ์</p> <p>16. จัสติน ฮิลล์</p> <p>17. บ้านพญาทอง</p> <p>18. สีวลี ราชพฤษ์</p>	80	40.00
<p>มูลค่ามากกว่า 4 ล้านบาท ได้แก่</p> <p>1. ลัดดาภิรมย์</p> <p>2. เดอะ ลาภานา แอนด์ รีสอร์ท โฮม 3.</p> <p>ปรานต์</p> <p>4. แสนสราญ</p> <p>5. ลานนา ธารา</p>	42	21.00
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ทำงานอยู่ในโครงการ มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ราคา 2 ล้าน – 4 ล้านบาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา 2 ล้าน – 4 ล้านบาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 มากกว่า 4 ล้านบาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ (เฉพาะเงินเดือน)

รายได้ต่อเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ (เฉพาะเงินเดือน)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000	2	1.00
5,000 - 7,500	31	15.50
7,501 – 10,000	153	76.50
มากกว่า 10,000	14	7.00
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน มีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ (เฉพาะเงินเดือน) เป็นเงินระหว่าง 7,501 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.50 รองลงมาคือระหว่าง 5,000 – 7,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.50 มากกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7 ต่ำกว่า 5,000 คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น)

รายได้อื่นต่อเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	80	40.00
10,000 – 15,000	80	40.00
มากกว่า 15,000	40	20.00
รวม	200	100.00

จากข้อมูลตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน มีรายได้อื่นต่อเดือนที่ได้รับเป็นเงินต่ำกว่า 10,000 บาทและระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมากกว่า 15,000 คิดเป็นร้อยละ 20.00

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับการมีผลต่อการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. นโยบายการบริหารและควบคุม	0 (00.00)	45 (22.50)	104 (52.00)	42 (21.00)	9 (4.50)	3.08 ปานกลาง	4
2. นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	11 (5.50)	66 (33.00)	78 (39.00)	41 (20.50)	4 (2.00)	2.81 ปานกลาง	5
3. นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	0 (00.00)	24 (12.00)	86 (43.00)	72 (36.00)	18 (9.00)	3.42 ปานกลาง	3
4. นโยบายการขึ้นเงินเดือน	1 (00.50)	10 (5.00)	73 (36.50)	76 (38.00)	40 (20.00)	3.72 มาก	1
5. นโยบายด้านสวัสดิการ	0 (00.00)	13 (6.50)	71 (35.50)	78 (39.00)	38 (19.00)	3.71 มาก	2
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.35 ปานกลาง	

จากข้อมูลตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่อการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.71)

สำหรับปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.08) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา	ระดับการมีผลต่อการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
6. การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน	0 (00.00)	6 (3.00)	75 (37.50)	105 (52.50)	14 (7.00)	3.64 มาก	3
7. การรับฟังข้อเสนอแนะ	0 (00.00)	6 (3.00)	75 (34.00)	110 (55.00)	18 (9.00)	3.71 มาก	2
8. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน	0 (00.00)	11 (5.50)	93 (46.50)	80 (40.00)	16 (8.00)	3.51 มาก	4
9. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	0 (00.00)	6 (3.00)	74 (37.00)	83 (41.50)	37 (18.50)	3.76 มาก	1
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.66 มาก	

จากข้อมูลตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือการรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.71) การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
10. ความเป็นกันเอง	0 (00.00)	21 (10.50)	80 (40.00)	86 (43.00)	13 (6.50)	3.46 ปานกลาง	3
11. การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	0 (00.00)	19 (9.50)	72 (36.00)	99 (49.50)	10 (5.00)	3.50 มาก	1
12. การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน	0 (00.00)	28 (14.00)	64 (32.00)	91 (45.50)	17 (8.50)	3.49 ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.48 ปานกลาง	

จากข้อมูลตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก คือ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
13. การทำงานเป็นทีม	0 (00.00)	0 (00.00)	32 (16.00)	132 (66.00)	36 (18.00)	4.02 มาก	2
14. การช่วยเหลือในการทำงาน	0 (00.00)	0 (00.00)	29 (14.50)	144 (72.00)	27 (13.50)	3.99 มาก	3
15. การแก้ไขปัญหาร่วมกัน	0 (00.00)	1 (00.50)	38 (19.00)	132 (66.00)	29 (14.50)	3.95 มาก	4
16. การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	0 (00.00)	0 (00.00)	9 (4.50)	140 (70.00)	51 (25.50)	4.21 มาก	1
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						4.04 มาก	

จากข้อมูลตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.02) การช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงาน	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
17. เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท	0 (00.00)	13 (6.50)	97 (48.50)	77 (38.50)	13 (6.50)	3.45 ปานกลาง	2
18. เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	0 (00.00)	12 (6.00)	96 (48.00)	84 (42.00)	8 (4.00)	3.44 ปานกลาง	3
19. ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	0 (00.00)	1 (0.50)	62 (31.00)	127 (63.50)	10 (5.00)	3.73 มาก	1
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.54 มาก	

จากข้อมูลตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก คือ ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.45) และเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยงูใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการมีผลต่อการงูใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
20. ความมั่นคงของบริษัท	0 (00.00)	1 (0.50)	51 (25.50)	133 (66.50)	15 (7.50)	3.81 มาก	1
21. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0 (00.00)	7 (3.50)	74 (37.00)	105 (52.50)	14 (7.00)	3.63 มาก	3
22. ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	0 (00.00)	3 (1.50)	68 (34.00)	105 (52.50)	24 (12.00)	3.75 มาก	2
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.73 มาก	

จากข้อมูลตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
23. สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน	0 (00.00)	0 (00.000)	88 (44.00)	101 (50.50)	11 (5.50)	3.62 มาก	2
24. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	0 (00.00)	2 (1.00)	65 (32.50)	125 (62.50)	8 (4.00)	3.70 มาก	1
25. ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท	0 (00.00)	3 (1.50)	95 (47.50)	95 (47.50)	7 (3.50)	3.53 มาก	3
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.62 มาก	

จากข้อมูลตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่อ งานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
26. การจัดตกแต่งภายในอาคาร	0 (00.00)	11 (5.50)	110 (55.00)	77 (38.50)	2 (1.00)	3.35 ปานกลาง	4
27. ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท	0 (00.00)	6 (3.00)	73 (36.50)	119 (59.50)	2 (1.00)	3.59 มาก	3
28. บรรยากาศในการทำงาน	0 (00.00)	3 (1.50)	72 (36.00)	114 (57.00)	11 (5.50)	3.67 มาก	1
29. ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	0 (00.00)	5 (2.50)	84 (42.00)	93 (46.50)	18 (9.00)	3.62 มาก	2
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.56 มาก	

จากข้อมูลตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.62) ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการจัดตกแต่งภายในอาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยงูใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับการมีผลต่อการงูใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
30. เงินเดือนที่ได้รับ	0 (00.00)	45 (22.50)	58 (29.00)	65 (32.50)	32 (16.00)	3.42 ปานกลาง	4
31. ค่าคอมมิชชัน	0 (00.00)	25 (12.50)	67 (33.50)	66 (33.00)	42 (21.00)	3.63 มาก	1
32. ค่าล่วงเวลา	9 (4.50)	53 (26.50)	70 (35.00)	54 (27.00)	14 (7.00)	3.06 ปานกลาง	7
33. เงินโบนัสประจำปี	7 (3.50)	16 (8.00)	48 (24.00)	105 (52.50)	24 (12.00)	3.62 มาก	2
34. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	5 (2.50)	40 (20.00)	99 (49.50)	44 (22.00)	12 (6.00)	3.09 ปานกลาง	6
35. สวัสดิการในการรักษาพยาบาล	0 (00.00)	3 (1.50)	131 (65.50)	48 (24.00)	18 (9.00)	3.41 ปานกลาง	5
36. การลาหยุด (การลา กิจ, การลาป่วย, การลาพักร้อน)	1 (0.50)	8 (4.00)	115 (57.50)	43 (21.50)	33 (16.50)	3.50 มาก	3
37. รางวัลพิเศษอื่น	14 (7.00)	77 (38.50)	39 (19.50)	53 (26.50)	17 (8.50)	2.91 ปานกลาง	8
38. รางวัลพนักงานดีเด่น	15 (7.50)	85 (42.50)	36 (18.00)	53 (26.50)	11 (5.50)	2.80 ปานกลาง	9
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.27 ปานกลาง	

จากข้อมูลตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่อ งานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ ค่าคอมมิชชัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ เงิน โบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.62) การลาหยุด (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ สวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.41) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 3.09) ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.06) รางวัลพิเศษอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.91) และรางวัลพนักงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน	ระดับการมีผลต่อการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
39. ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	0 (00.00)	3 (1.50)	80 (4.00)	109 (54.50)	8 (4.00)	3.61 มาก	2
40. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	1 (0.50)	6 (3.00)	91 (45.50)	96 (48.00)	6 (3.00)	3.50 มาก	3
41. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน	0 (00.00)	2 (1.00)	58 (29.00)	131 (65.50)	9 (4.50)	3.74 มาก	1
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.62 มาก	

จากข้อมูลตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่อการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
42. การได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น	0 (00.00)	36 (18.00)	94 (47.00)	64 (32.00)	6 (3.00)	3.20 ปานกลาง	4
43. การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	0 (00.00)	11 (5.50)	93 (46.50)	87 (43.50)	9 (4.50)	3.47 ปานกลาง	2
44. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	0 (00.00)	6 (3.00)	130 (65.00)	53 (26.50)	11 (5.50)	3.35 ปานกลาง	1
45. ความภูมิใจในอาชีพ	0 (00.00)	5 (2.50)	113 (56.50)	75 (37.50)	7 (3.50)	3.42 ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.36 ปานกลาง	

จากข้อมูลตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่อการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
46. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2 (1.00)	59 (29.50)	75 (37.50)	59 (29.50)	5 (2.50)	3.03 ปานกลาง	2
47. มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง	0 (00.00)	13 (6.50)	83 (41.50)	93 (46.50)	11 (5.50)	3.51 มาก	1
48. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2 (1.00)	91 (45.50)	53 (26.50)	40 (20.00)	14 (7.00)	2.87 ปานกลาง	4
49. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน	5 (2.50)	83 (41.50)	46 (23.00)	52 (26.00)	14 (7.00)	2.94 ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.09 ปานกลาง	

จากข้อมูลตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่อการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมากที่สุดคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.51) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.87)

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
50. งานที่ทำตรงตามความต้องการ	1 (0.50)	13 (6.50)	122 (61.00)	59 (29.50)	5 (2.50)	3.27 ปานกลาง	2
51. งานที่ทำมีความท้าทาย	0 (00.00)	23 (11.50)	109 (54.50)	63 (31.50)	5 (2.50)	3.25 ปานกลาง	3
52. งานที่ทำมีความน่าสนใจ	0 (00.00)	14 (7.00)	95 (47.50)	80 (40.00)	11 (5.50)	3.44 ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.32 ปานกลาง	

จากข้อมูลตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.44) งานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และงานที่ทำมีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
53. มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน	0 (00.00)	3 (1.50)	90 (45.00)	101 (50.50)	6 (3.00)	3.55 มาก	1
54. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	3 (1.50)	88 (44.00)	49 (24.50)	51 (25.50)	9 (4.50)	2.88 ปานกลาง	3
55. บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	17 (8.50)	72 (36.00)	42 (21.00)	52 (26.00)	17 (8.50)	2.90 ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.11 ปานกลาง	

จากข้อมูลตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่อ งานเกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.90) และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน					ค่าเฉลี่ยและการแปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
56. มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0 (00.00)	8 (4.00)	75 (37.50)	110 (55.00)	7 (3.50)	3.58 มาก	1
57. มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1 (0.50)	6 (3.00)	87 (43.50)	99 (49.50)	7 (3.50)	3.53 มาก	3
58. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	2 (1.00)	4 (2.00)	81 (40.50)	102 (51.00)	11 (5.50)	3.58 มาก	1
ค่าเฉลี่ยและการแปลผล						3.56 มาก	

จากข้อมูลตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คนให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) และมูลค่าของบ้านจัดสรร

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=83 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=61 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. นโยบายการบริหารและควบคุม	3.34 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง
2. นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	3.03 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
3. นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	3.57 มาก	3.42 ปานกลาง	3.57 มาก	3.42 ปานกลาง
4. นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3.68 มาก	3.70 มาก	3.92 มาก	3.72 มาก
5. นโยบายด้านสวัสดิการ	3.71 มาก	3.72 มาก	3.89 มาก	3.70 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.47 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.71) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.57)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.42)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.92) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
6. การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.83 มาก	3.59 มาก	3.64 มาก	3.63 มาก
7. การรับฟังข้อเสนอแนะ	3.89 มาก	3.73 มาก	3.69 มาก	3.71 มาก
8. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน	3.68 มาก	3.55 มาก	3.51 มาก	3.51 มาก
9. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.71 มาก	3.80 มาก	3.85 มาก	3.76 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.78 มาก	3.67 มาก	3.67 มาก	3.65 มาก

จากตารางที่ 28 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.89) การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.71)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85) การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
10. ความเป็นกันเอง	3.59 มาก	3.46 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง
11. การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.49 ปานกลาง	3.55 มาก	3.49 ปานกลาง	3.50 มาก
12. การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน	3.64 มาก	3.43 ปานกลาง	3.57 มาก	3.49 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.57 มาก	3.48 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.59)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การวางตนของหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=83 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=61 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
13. การทำงานเป็นทีม	4.21 มาก	4.05 มาก	3.97 มาก	4.02 มาก
14. การช่วยเหลือในการทำงาน	4.21 มาก	3.99 มาก	3.95 มาก	3.99 มาก
15. การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	4.20 มาก	3.90 มาก	3.93 มาก	3.95 มาก
16. การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.36 มาก	4.14 มาก	4.21 มาก	4.21 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	4.24 มาก	4.02 มาก	3.99 มาก	4.04 มาก

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.36)การทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.14) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.05) และการช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.21) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.97) และการช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงาน	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
17. เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท	3.65 มาก	3.47 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง
18. เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	3.81 มาก	3.47 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
19. ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.94 มาก	3.80 มาก	3.62 มาก	3.73 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.81 มาก	3.58 มาก	3.50 มาก	3.54 มาก

จากตารางที่ 31 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และเป็นงานที่ตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.81)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.80) เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัทและเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
20. ความมั่นคงของบริษัท	4.03 มาก	3.82 มาก	3.79 มาก	3.81 มาก
21. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.82 มาก	3.65 มาก	3.66 มาก	3.63 มาก
22. ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	4.08 มาก	3.78 มาก	3.79 มาก	3.75 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.93 มาก	3.75 มาก	3.75 มาก	3.73 มาก

จากตารางที่ 32 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.08) และความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.03)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.82) และภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.78)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัทและภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว ส่วนตัว จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
23. สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.02 มาก	3.54 มาก	3.62 มาก	3.62 มาก
24. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.85 มาก	3.72 มาก	3.62 มาก	3.70 มาก
25. ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท	3.71 มาก	3.47 ปานกลาง	3.56 มาก	3.53 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.86 มาก	3.58 มาก	3.60 มาก	3.62 มาก

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันและความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
26. การจัดตกแต่งภายในอาคาร	3.29 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
27. ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท	3.54 มาก	3.63 มาก	3.59 มาก	3.59 มาก
28. บรรยากาศในการทำงาน	3.66 มาก	3.71 มาก	3.75 มาก	3.67 มาก
29. ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	3.63 มาก	3.58 มาก	3.72 มาก	3.62 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.53 มาก	3.58 มาก	3.61 มาก	3.56 มาก

จากตารางที่ 34 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านสภาพการทำงานในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.63) และความสะอาดเรียบร้อยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.54)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.63) และระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.58)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.72) และความสะอาดเรียบร้อยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจุดใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
30. เงินเดือนที่ได้รับ	3.20 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.77 มาก	3.42 ปานกลาง
31. ค่าคอมมิชชั่น	3.40 ปานกลาง	3.64 มาก	3.93 มาก	3.63 มาก
32. ค่าล่วงเวลา	2.99 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
33. เงินโบนัสประจำปี	3.27 ปานกลาง	3.67 มาก	3.77 มาก	3.61 มาก
34. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.15 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
35. สวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.47 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.59 มาก	3.41 ปานกลาง

ตารางที่ 35 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
36. การลาหยุด (การลา กิจ, การลาป่วย, การลาพักร้อน)	3.42 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.74 มาก	3.50 มาก
37. รางวัลพิเศษอื่น	2.75 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
38. รางวัลพนักงานดีเด่น	2.73 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.15 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.54 มาก	3.27 ปานกลาง

จากตารางที่ 35 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ สวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.47) การลาหยุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) และค่าคอมมิชชั่น (ค่าเฉลี่ย 3.40)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.67) ค่าคอมมิชชั่น (ค่าเฉลี่ย 3.64) และการลาหยุด (ค่าเฉลี่ย 3.45)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ค่าคอมมิชชั่น (ค่าเฉลี่ย 3.93) เงินเดือนที่ได้รับและเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.77)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
39. ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.80 มาก	3.59 มาก	3.61 มาก	3.61 มาก
40. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.73 มาก	3.48 ปานกลาง	3.51 มาก	3.50 มาก
41. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการงาน	3.81 มาก	3.78 มาก	3.74 มาก	3.73 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.78 มาก	3.62 มาก	3.62 มาก	3.61 มาก

จากตารางที่ 36 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.80)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.59)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=83 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=61 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
42. การได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น	3.41 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
43. การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	3.63 มาก	3.51 มาก	3.44 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
44. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.46 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
45. ความภูมิใจในอาชีพ	3.43 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.52 มาก	3.42 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.48 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง

จากตารางที่ 37 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และ ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.52) การได้รับความ

ไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=83 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=61 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
46. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.10 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
47. มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง	3.69 มาก	3.49 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.51 มาก
48. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.96 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
49. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน	3.00 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.19 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.69) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49)

มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
50. งานที่ทำตรงตามความต้องการ	3.50 มาก	3.28 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
51. งานที่ทำมีความท้าทาย	3.46 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
52. งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.61 มาก	3.49 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.53 มาก	3.35 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และงานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.50)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.49) งานที่ทำตรงตามความต้องการและงานที่ทำมีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.28)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และงานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
53. มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน	3.49 ปานกลาง	3.60 มาก	3.49 ปานกลาง	3.55 มาก
54. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	2.65 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
55. บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	2.67 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	2.94 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.67)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และ บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.89)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
	n=56	n=83	n=61	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
56. มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.38 ปานกลาง	3.69 มาก	3.56 มาก	3.58 มาก
57. มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.38 ปานกลาง	3.63 มาก	3.46 ปานกลาง	3.52 มาก
58. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.80 มาก	3.61 มาก	3.48 ปานกลาง	3.58 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.52 มาก	3.64 มาก	3.50 มาก	3.56 มาก

จากตารางที่ 41 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยตามลำดับคือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตาม

เป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.80) มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.38)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีโอกาสตัดสินใจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีโอกาสตัดสินใจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่กับปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. นโยบายการบริหารและควบคุม	2.99 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง
2. นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	2.71 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
3. นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	3.25 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.70 มาก	3.42 ปานกลาง
4. นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3.44 ปานกลาง	3.93 มาก	3.88 มาก	3.72 มาก
5. นโยบายด้านสวัสดิการ	3.43 ปานกลาง	3.94 มาก	3.80 มาก	3.70 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.16 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.44) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.25)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.94) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.45)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือนโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.88) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
6. การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.61 มาก	3.71 มาก	3.53 มาก	3.63 มาก
7. การรับฟังข้อเสนอแนะ	3.69 มาก	3.75 มาก	3.68 มาก	3.71 มาก
8. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน	3.55 มาก	3.50 มาก	3.43 ปานกลาง	3.51 มาก
9. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.65 มาก	3.83 มาก	3.83 มาก	3.76 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.16 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง

จากตารางที่ 43 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
10. ความเป็นกันเอง	3.46 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.58 มาก	3.45 ปานกลาง
11. การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.55 มาก	3.40 ปานกลาง	3.60 มาก	3.50 มาก
12. การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน	3.55 มาก	3.35 ปานกลาง	3.63 มาก	3.49 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.52 มาก	3.38 ปานกลาง	3.60 มาก	3.48 ปานกลาง

จากตารางที่ 44 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างานและการวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือการวางแผนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
13. การทำงานเป็นทีม	4.09 มาก	3.98 มาก	3.98 มาก	4.02 มาก
14. การช่วยเหลือในการทำงาน	4.06 มาก	3.97 มาก	3.88 มาก	3.99 มาก
15. การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	4.06 มาก	3.88 มาก	3.85 มาก	3.95 มาก
16. การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.43 มาก	4.06 มาก	4.25 มาก	4.21 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	4.16 มาก	3.97 มาก	3.99 มาก	4.04 มาก

จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับ

ปัจจัยทั้ง 3 อันดับแรกคือ (การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.43) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.09) การช่วยเหลือในการทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.06) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงาน	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
17. เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท	3.55 มาก	3.41 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง
18. เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	3.51 มาก	3.40 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
19. ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.75 มาก	3.71 มาก	3.72 มาก	2.73 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.60 มาก	3.51 มาก	3.47 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง

จากตารางที่ 46 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.55)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.41)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และเป็นงานที่ตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
20. ความมั่นคงของบริษัท	3.80 มาก	3.80 มาก	3.85 มาก	3.81 มาก
21. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.58 มาก	3.64 มาก	3.72 มาก	3.63 มาก
22. ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	3.67 มาก	3.80 มาก	3.80 มาก	3.75 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.68 มาก	3.75 มาก	3.79 มาก	3.73 มาก

จากตารางที่ 47 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.80) และภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.67)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัทและภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.80)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.85) และภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว ส่วนตัว จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
23. สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.73 มาก	3.56 มาก	3.50 มาก	3.62 มาก
24. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.83 มาก	3.61 มาก	3.60 มาก	3.70 มาก
25. ครอบครัวยุติและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท	3.64 มาก	3.44 ปานกลาง	3.50 มาก	3.53 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.73 มาก	3.54 มาก	3.53 มาก	3.62 มาก

จากตารางที่ 48 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความสะดวกในการเดินทางมากทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และสภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันและครอบครัว เข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
26. การจัดตกแต่งภายในอาคาร	3.25 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
27. ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท	3.53 มาก	3.59 มาก	3.70 มาก	3.59 มาก
28. บรรยากาศในการทำงาน	3.68 มาก	3.61 มาก	3.75 มาก	3.67 มาก
29. ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	3.61 มาก	3.57 มาก	3.73 มาก	3.62 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.52 มาก	3.54 มาก	3.67 มาก	3.56 มาก

จากตารางที่ 49 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านสภาพการทำงานในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.61) และความสะอาดเรียบร้อยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.53)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59) และระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.57)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.73) และความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยงูใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
30. เงินเดือนที่ได้รับ	2.99 ปานกลาง	3.75 มาก	3.63 มาก	3.42 ปานกลาง
31. ค่าคอมมิชชัน	3.20 ปานกลาง	3.85 มาก	4.03 มาก	3.63 มาก
32. ค่าล่วงเวลา	2.85 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
33. เงินโบนัสประจำปี	3.28 ปานกลาง	3.85 มาก	3.83 มาก	3.61 มาก
34. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.98 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
35. สวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.28 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.65 มาก	3.41 ปานกลาง
36. การลาหยุด (การลากิจ, การลาป่วย, การลาพักร้อน)	3.22 ปานกลาง	3.54 มาก	3.95 มาก	3.50 มาก
37. รางวัลพิเศษอื่น	2.47 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
38. รางวัลพนักงานดีเด่น	2.46 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	2.97 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.61 มาก	3.27 ปานกลาง

จากตารางที่ 50 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ สวัสดิการในการรักษาพยาบาลและเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.28) และการลาหยุด (ค่าเฉลี่ย 3.22)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปีและค่าคอมมิชชั่น (ค่าเฉลี่ย 3.85) และเงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ค่าคอมมิชชั่น (ค่าเฉลี่ย 4.03) การลาหยุด (ค่าเฉลี่ย 3.95) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.83)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
39. ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.70 มาก	3.61 มาก	3.42 ปานกลาง	3.61 มาก
40. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.59 มาก	3.51 มาก	3.30 ปานกลาง	3.50 มาก
41. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน	3.80 มาก	3.73 มาก	3.63 มาก	3.73 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.70 มาก	3.62 มาก	3.45 ปานกลาง	3.61 มาก

จากตารางที่ 51 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.70)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
42. การได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น	3.24 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
43. การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	3.56 มาก	3.49 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
44. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.39 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
45. ความภูมิใจในอาชีพ	3.51 มาก	3.39 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.43 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง

จากตารางที่ 52 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับ

ปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ความภูมิใจในอาชีพและความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.30) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
46. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.19 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
47. มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง	3.59 มาก	3.49 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.51 มาก
48. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.74 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
49. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน	2.76 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.07 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง

จากตารางที่ 53 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่า
ล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับ
ปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.59) มีโอกาสศึกษาต่อ
และดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.76)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่า
โทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับ
แรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.10) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.00)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่า
โทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มี
โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.40) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95)
และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
50. งานที่ทำตรงตามความต้องการ	3.30 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
51. งานที่ทำมีความท้าทาย	3.39 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
52. งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.50 มาก	3.44 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.4 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง

จากตารางที่ 54 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และงานที่ทำมีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.39)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และงานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคืองานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และงานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
53. มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน	3.63 มาก	3.51 มาก	3.48 ปานกลาง	3.55 มาก
54. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	2.66 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
55. บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	2.58 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	2.96 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง

จากตารางที่ 55 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.66)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
	n=80	n=80	n=40	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
56. มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.51 มาก	3.69 มาก	3.50 มาก	3.58 มาก
57. มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.50 มาก	3.61 มาก	3.40 ปานกลาง	3.52 มาก
58. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.65 มาก	3.56 มาก	3.48 ปานกลาง	3.58 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.55 มาก	3.62 มาก	3.46 ปานกลาง	3.56 มาก

จากตารางที่ 56 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับ

ปัจจัยตามลำดับคือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.65) และมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่กับปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. นโยบายการบริหารและควบคุม	2.99 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง
2. นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	2.71 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
3. นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	3.26 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.67 มาก	3.42 ปานกลาง
4. นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3.44 ปานกลาง	3.93 มาก	3.86 มาก	3.72 มาก
5. นโยบายด้านสวัสดิการ	3.42 ปานกลาง	3.94 มาก	3.79 มาก	3.70 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.16 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง

จากตารางที่ 57 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.44) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.26)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.94) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.45)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.86) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจุดใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
6. การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.60 มาก	3.71 มาก	3.55 มาก	3.63 มาก
7. การรับฟังข้อเสนอแนะ	3.69 มาก	3.75 มาก	3.67 มาก	3.71 มาก
8. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน	3.55 มาก	3.50 มาก	3.43 ปานกลาง	3.51 มาก
9. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.65 มาก	3.83 มาก	3.81 มาก	3.76 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.62 มาก	3.70 มาก	3.62 มาก	3.65 มาก

จากตารางที่ 58 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.81) การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจุดจึ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
10. ความเป็นกันเอง	3.47 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.55 มาก	3.45 ปานกลาง
11. การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.55 มาก	3.40 ปานกลาง	3.60 มาก	3.50 มาก
12. การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน	3.56 มาก	3.35 ปานกลาง	3.60 มาก	3.49 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.53 มาก	3.38 ปานกลาง	3.58 มาก	3.48 ปานกลาง

จากตารางที่ 59 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงานและการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
13. การทำงานเป็นทีม	4.09 มาก	3.98 มาก	3.98 มาก	4.02 มาก
14. การช่วยเหลือในการทำงาน	4.06 มาก	3.97 มาก	3.88 มาก	3.99 มาก
15. การแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.08 มาก	3.88 มาก	3.83 มาก	3.95 มาก
16. การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.54 มาก	3.41 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.94 มาก	3.81 มาก	3.76 มาก	3.85 มาก

จากตารางที่ 60 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 3 อันดับแรกคือ การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.09) การแก้ปัญหาาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.08) การช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.98) การช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านตำแหน่งงาน	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
17. เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท	3.54 มาก	3.41 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง
18. เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	3.51 มาก	3.40 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
19. ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.76 มาก	3.71 มาก	3.71 มาก	3.73 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.60 มาก	3.51 มาก	3.48 ปานกลาง	3.54 มาก

จากตารางที่ 61 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.54)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.41)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และเป็นงานที่ตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
20. ความมั่นคงของบริษัท	3.79 มาก	3.80 มาก	3.86 มาก	3.81 มาก
21. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.58 มาก	3.64 มาก	3.71 มาก	3.63 มาก
22. ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	3.67 มาก	3.80 มาก	3.81 มาก	3.75 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.68 มาก	3.75 มาก	3.79 มาก	3.73 มาก

จากตารางที่ 62 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.79) และภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.67)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัทและภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.80)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.86) และภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 63 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
23. สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.73 มาก	3.56 มาก	3.50 มาก	3.62 มาก
24. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.83 มาก	3.61 มาก	3.60 มาก	3.70 มาก
25. ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท	3.65 มาก	3.44 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.53 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.74 มาก	3.54 มาก	3.53 มาก	3.62 มาก

จากตารางที่ 63 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับ

มาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และสภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันและครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
26. การจัดตกแต่งภายในอาคาร	3.26 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
27. ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท	3.53 มาก	3.59 มาก	3.69 มาก	3.59 มาก
28. บรรยากาศในการทำงาน	3.67 มาก	3.61 มาก	3.76 มาก	3.67 มาก
29. ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	3.62 มาก	3.57 มาก	3.71 มาก	3.62 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.52 มาก	3.54 มาก	3.65 มาก	3.56 มาก

จากตารางที่ 64 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านสภาพการทำงานในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความสะอาดเรียบร้อยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.53)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59) และระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.57)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.71) และความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจุดใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78	n=80	n=42	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
30. เงินเดือนที่ได้รับ	2.97 ปานกลาง	3.75 มาก	3.62 มาก	3.42 ปานกลาง
31. ค่าคอมมิชชั่น	3.21 ปานกลาง	3.85 มาก	3.98 มาก	3.63 มาก
32. ค่าล่วงเวลา	2.85 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
33. เงินโบนัสประจำปี	3.27 ปานกลาง	3.85 มาก	3.81 มาก	3.61 มาก
34. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.96 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
35. สวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.27 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.64 มาก	3.41 ปานกลาง

ตารางที่ 65 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้านบาท – 4 ล้านบาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78	n=80	n=42	n=200
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
36. การลาหยุด (การลาทัก, การลาป่วย, การลาพักร้อน)	3.21 ปานกลาง	3.54 มาก	3.95 มาก	3.50 มาก
37. รางวัลพิเศษอื่น	2.46 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
38. รางวัลพนักงานดีเด่น	2.45 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	2.96 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.60 มาก	3.27 ปานกลาง

จากตารางที่ 65 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ สวัสดิการในการรักษาพยาบาลและเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.27) ค่าคอมมิชชั่นและการลาหยุด (ค่าเฉลี่ย 3.21)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้านบาท – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปีและค่าคอมมิชชั่น (ค่าเฉลี่ย 3.85) และเงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ค่าคอมมิชชั่น (ค่าเฉลี่ย 3.98) การลาหยุด (ค่าเฉลี่ย 3.95) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.81)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านผลสำเร็จ ในการทำงาน	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้านบาท – 4 ล้านบาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
39. ผลงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	3.72 มาก	3.61 มาก	3.40 ปานกลาง	3.61 มาก
40. การได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนใน การปฏิบัติงาน	3.58 มาก	3.51 มาก	3.33 ปานกลาง	3.50 มาก
41. ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จใน การทำงาน	3.79 มาก	3.73 มาก	3.64 มาก	3.73 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.70 มาก	3.62 มาก	3.46 ปานกลาง	3.61 มาก

จากตารางที่ 66 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.72)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้านบาท – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาท ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 67 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านการ ได้รับการยอมรับ	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
42. การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบุคคลอื่น	3.24 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
43. การได้รับความ ไว้วางใจในการทำงาน	3.58 มาก	3.49 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
44. ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคม ยอมรับ	3.41 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
45. ความภูมิใจในอาชีพ	3.54 มาก	3.39 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.44 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง

จากตารางที่ 67 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาท ให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ ความภูมิใจในอาชีพและความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.26) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
46. มีโอกาสศึกษาต่อและดู งาน	3.18 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
47. มีโอกาสเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง	3.59 มาก	3.49 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.51 มาก
48. การได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง	2.73 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
49. ท่านมีความรู้สึกที่ท่าน มีโอกาที่จะก้าวหน้าใน งาน	2.76 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.07 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง

จากตารางที่ 68 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.59) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) และโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.76)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.00)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.40) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ตารางที่ 69 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านลักษณะ งานที่ทำ	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
50. งานที่ทำตรงตามความต้องการ	3.31 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
51. งานที่ทำมีความท้าทาย	3.41 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
52. งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.51 มาก	3.44 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.41 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง

จากตารางที่ 69 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และงานที่ทำมีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.41)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และงานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และงานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 70 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านโอกาสใน การเจริญเติบโต	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
53. มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน	3.64 มาก	3.51 มาก	3.45 ปานกลาง	3.55 มาก
54. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	2.65 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
55. บริษัทมีวิธีการทำงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	2.56 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	2.95 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง

จากตารางที่ 70 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.65)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) และบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 71 ค่าเฉลี่ยและระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ รับผิดชอบ	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			รวม
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
	n=78 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=80 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=42 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=200 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
56. มีโอกาสมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	3.50 มาก	3.69 มาก	3.52 มาก	3.58 มาก
57. มีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.50 มาก	3.61 มาก	3.40 ปานกลาง	3.52 มาก
58. มีความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	3.64 มาก	3.56 มาก	3.50 มาก	3.58 มาก
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.55 มาก	3.62 มาก	3.47 ปานกลาง	3.56 มาก

จากตารางที่ 70 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัยตามลำดับคือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.64) มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.50)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ส่วนที่ 4 ทดสอบและเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) และมูลค่าของบ้านจัดสรร

ตารางที่ 72 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่างๆ	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			Sig
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
1. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.21	3.33	3.49	.083
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.60	3.67	3.67	.716
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.46	3.48	3.49	.976
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.10	4.02	4.02	.530
5. ด้านตำแหน่งงาน	3.52	3.58	3.50	.595
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	3.75	3.74	.769
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.68	3.58	3.60	.491

ตารางที่ 72 (ต่อ) ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่างๆ	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร			Sig
	น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป	
8. ด้านสภาพการทำงาน	3.47	3.58	3.61	.221
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.01	3.24	3.54	.001*
10. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.61	3.62	3.62	.989
11. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.30	3.36	3.41	.590
12. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.98	3.11	3.15	.366
13. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.31	3.35	3.29	.835
14. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.93	3.13	3.24	.072
15. ด้านความรับผิดชอบ	3.51	3.64	3.50	.186

จากตารางที่ 72 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่าระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรที่ต่างกันให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 84.1

ตารางที่ 73 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงานใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในโครงการบ้านจัดสรร โดยวิธี LSD

ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร (I)	ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร (J)	Mean Difference (I-J)
น้อยกว่า 2 ปี	3 – 4 ปี	-.2264
	5 ปีขึ้นไป	-.5327*
3 – 4 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	.2264
	5 ปีขึ้นไป	-.3063*
5 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 2 ปี	.5327*
	3 – 4 ปี	.3063*

จากตารางที่ 73 พบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงานใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างจากพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปี และ 3 – 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานในโครงการบ้านจัดสรรคู่อื่นๆ ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงานใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 74 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) กับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่างๆ	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)			Sig
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท	
1. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.16	3.46	3.48	.007*
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.63	3.70	3.61	.599
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.52	3.38	3.60	.199
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.14	3.97	3.99	.042*
5. ด้านตำแหน่งงาน	3.60	3.51	3.48	.256
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	3.75	3.79	.572
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.73	3.54	3.53	.025*
8. ด้านสภาพการทำงาน	3.52	3.54	3.66	.226
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.97	3.40	3.61	.000*
10. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.70	3.62	3.45	.027*
11. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.43	3.37	3.21	.122
12. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.07	3.13	3.02	.665
13. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.40	3.31	3.19	.217
14. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.95	3.19	3.26	.051
15. ด้านความรับผิดชอบ	3.55	3.62	3.46	.279

จากตารางที่ 74 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) กับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่า

รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) ที่ต่างกันให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านผลสำเร็จในการทำงาน ส่วนในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน(ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) ที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 85.1 – 85.5

ตารางที่ 75 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) โดยวิธี LSD

รายได้อื่นต่อเดือน (I)	รายได้อื่นต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	-.2975*
	มากกว่า 15,000 บาท	-.3175*
10,000 – 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	.2975*
	มากกว่า 15,000 บาท	-.0200
มากกว่า 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	.3175*
	10,000 – 15,000 บาท	.0200

จากตารางที่ 75 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) 10,000 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) คู่อื่นๆ ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 76 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) โดยวิธี LSD

รายได้อื่นต่อเดือน (I)	รายได้อื่นต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	.1656*
	มากกว่า 15,000 บาท	.1500
10,000 – 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.1656*
	มากกว่า 15,000 บาท	-.0156
มากกว่า 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.1500
	10,000 – 15,000 บาท	.0156

จากตารางที่ 76 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) 10,000 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) คู่อื่นๆ ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 77 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) โดยวิธี LSD

รายได้อื่นต่อเดือน (I)	รายได้อื่นต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	.1917*
	มากกว่า 15,000 บาท	.1958*
10,000 – 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.1917*
	มากกว่า 15,000 บาท	.0042
มากกว่า 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.1958*
	10,000 – 15,000 บาท	-.0042

จากตารางที่ 77 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านชีวิตส่วนตัวต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) 10,000 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) คู่อื่นๆ ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 78 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) โดยวิธี LSD

รายได้อื่นต่อเดือน (I)	รายได้อื่นต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	-.4264*
	มากกว่า 15,000 บาท	-.6417*
10,000 – 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	.4264*
	มากกว่า 15,000 บาท	-.2153
มากกว่า 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	.6417*
	10,000 – 15,000 บาท	.2153

จากตารางที่ 78 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) 10,000 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) คู่อื่นๆ ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 79 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) โดยวิธี LSD

รายได้อื่นต่อเดือน (I)	รายได้อื่นต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	.0792
	มากกว่า 15,000 บาท	.2458*
10,000 – 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.0792
	มากกว่า 15,000 บาท	.1667
มากกว่า 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.2458*
	10,000 – 15,000 บาท	-.1667

จากตารางที่ 79 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านผลสำเร็จในการทำงานต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) คู่อื่นๆ ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านผลสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 80 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่างๆ	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร			Sig
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้าน บาท	มากกว่า 4 ล้านบาท	
1. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.16	3.46	3.47	.009*
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.63	3.70	3.61	.599
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.53	3.38	3.58	.222
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.14	3.97	3.98	.031*
5. ด้านตำแหน่งงาน	3.60	3.51	3.48	.297
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	3.75	3.79	.533
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.74	3.54	3.52	.015*
8. ด้านสภาพการทำงาน	3.52	3.54	3.65	.256
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.96	3.49	3.60	.000*
10. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.70	3.62	3.46	.033*
11. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.44	3.37	3.19	.048*
12. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.06	3.13	3.02	.689
13. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.41	3.31	3.17	.124
14. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.95	3.19	3.25	.057
15. ด้านความรับผิดชอบ	3.55	3.62	3.48	.339

จากตารางที่ 80 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทดสอบความแตกต่างระหว่างมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัด

เชียงใหม่โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่ามูลค่าโครงการบ้านจัดสรรที่ต่างกันให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผลสำเร็จในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 86.1 – 86.6

ตารางที่ 81 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร โดยวิธี LSD

มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (I)	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	-.2985*
	มากกว่า 4 ล้านบาท	-.3051*
2 ล้าน – 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	.2985*
	มากกว่า 4 ล้านบาท	-.0067
มากกว่า 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	.3051*
	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	.0067

จากตารางที่ 81 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาทและมากกว่า 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรคู่อื่นๆให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 82 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร โดยวิธี LSD

มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (I)	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	.1724*
	มากกว่า 4 ล้านบาท	.1621
2 ล้าน – 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	-.1724*
	มากกว่า 4 ล้านบาท	-.0103
มากกว่า 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	-.1621
	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	.0103

จากตารางที่ 82 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรอื่นๆให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 83 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร โดยวิธี LSD

มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (I)	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	.2018*
	มากกว่า 4 ล้านบาท	.2155*
2 ล้าน – 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	-.2018*
	มากกว่า 4 ล้านบาท	.0137
มากกว่า 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	-.2155*
	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	-.0137

จากตารางที่ 83 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านชีวิตส่วนตัวต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาทและมากกว่า 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรคู่อื่นๆให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 84 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร โดยวิธี LSD

มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (I)	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	-.4357*
	มากกว่า 4 ล้านบาท	-.6378*
2 ล้าน – 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	.4357*
	มากกว่า 4 ล้านบาท	-.2021
มากกว่า 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	.6378*
	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	.2021

จากตารางที่ 84 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 10,000 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรอื่นๆ ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 85 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร โดยวิธี LSD

มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (I)	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	.0799
	มากกว่า 4 ล้านบาท	.2363*
2 ล้าน – 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	-.0799
	มากกว่า 4 ล้านบาท	.1563
มากกว่า 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	-.2363*
	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	-.1563

จากตารางที่ 85 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านผลสำเร็จในการทำงานต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรคู่อื่นๆให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านผลสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 86 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านการได้รับการยอมรับจำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร โดยวิธี LSD

มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (I)	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (J)	Mean Difference (I-J)
ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	.0767
	มากกว่า 4 ล้านบาท	.2518*
2 ล้าน – 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	.0767
	มากกว่า 4 ล้านบาท	.1751
มากกว่า 4 ล้านบาท	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท	-.2518*
	2 ล้าน – 4 ล้านบาท	-.1751

จากตารางที่ 86 พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรคู่อื่นๆให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกัน