

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษารุ่นนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 200 คน ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด โดยในบทนี้กล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปราย ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการสำรวจปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.00 อายุระหว่าง 20 – 29 ปีมากที่สุด ร้อยละ 66.00 สถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 79.50 มีภูมิลำเนาที่เชียงใหม่มากที่สุดคือ ร้อยละ 97.50 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดคือ ร้อยละ 93.50 ระยะเวลาการทำงานในโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 3 - 4 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.50 ทำงานอยู่ในโครงการมีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ราคา 2 ล้าน – 4 ล้านบาทมากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ (เฉพาะเงินเดือน) เป็นเงินระหว่าง 7,501 – 10,000 บาท และมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนที่ได้รับ (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทและระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทมากที่สุด ร้อยละ 40.00

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน ตามลำดับดังนี้ ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา คือ ด้านความ

มั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73)) ด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ด้านตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27)

เมื่อพิจารณาการให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทอยู่ในระดับมาก 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)

ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.71) การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.02) การช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก คือ ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.45) และเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความสะดวกในการเดินทางมากทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.62) ความสะอาดเรียบร้อยในบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการจัดตกแต่งภายในอาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ค่าคอมมิชชั่น (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ เงินโบนัสประจำปี (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 2.80)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ตามลำดับดังนี้ ลำดับแรกคือ ด้านผลสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09)

เมื่อพิจารณาการให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมากคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.51) ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ มี

โอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) มีความรู้ดีกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.87)

ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.44) งานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และงานที่ทำมีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.90) และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) และมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

3.1 จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร

3.1.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย เมื่อพิจารณาการให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่แต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารบริษัท พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจใน ด้านนโยบายและการบริหารบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

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)

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

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)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง

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

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือการวางตนของหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจใน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานใน
โครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความ
คิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.36) การทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย
4.21)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้าน
จัดสรร 3 - 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
(ค่าเฉลี่ย 4.14) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.05) และการช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

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

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านตำแหน่งงาน
อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานใน
โครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่ง
งานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และเป็นงานที่ตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.81)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้าน
จัดสรร 3 - 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน
(ค่าเฉลี่ย 3.80) เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อบริษัทและเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย
3.47)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้าน
จัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน
(ค่าเฉลี่ย 3.62) และเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้าน
ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานใน
โครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ภาพพจน์ชื่อเสียงของ
บริษัท (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)

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

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)

ด้านสภาพการทำงาน 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) และความสะดวกเรียบร้อยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

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

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

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

3.1.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย เมื่อพิจารณาการให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่แต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ได้ดังนี้

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.80)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.59)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และความภูมิใจในอาชีพ (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) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.69) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

พนักงานชายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ด้านลักษณะงานที่ทำ 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)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.67)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.89)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยตามลำดับคือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (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)

3.2 จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

3.2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย เมื่อพิจารณาการให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่แต่ละด้าน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารบริษัท พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจใน
ด้านนโยบายและการบริหารบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (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)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.88) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

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

ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

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

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

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างานและการวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

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

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

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

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

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง

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

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

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

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (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)

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (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) สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันและครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านสภาพการทำงานในระดับมาก

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (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)

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

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

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

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

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

3.2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย เมื่อพิจารณาการให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่แต่ละด้าน จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ได้ดังนี้

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมาก

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (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 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง

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

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.59) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.76)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.00)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.40) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง

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

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และงานที่ทำตรงตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในระดับปานกลาง

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2

อันดับแรกคือ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

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

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก

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

3.3 จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

3.3.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย เมื่อพิจารณาการให้ระดับการมีผลต่องานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่แต่ละด้าน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารบริษัท พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรกคือ นโยบายการเงินเดือน

(ค่าเฉลี่ย 3.44) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.26)

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

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

ด้านการบังคับบัญชา 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)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง

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

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงานและการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

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) และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

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

ด้านตำแหน่งงาน 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)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน 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)

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

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)

ด้านสภาพการทำงาน 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)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 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) และเงิน โบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.81)

3.3.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ราย เมื่อพิจารณาการให้ระดับการมีผลต่อ งานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรใน จังหวัดเชียงใหม่แต่ละด้าน จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ได้ดังนี้

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมาก

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

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61)

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อันดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัย 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)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 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)

ด้านลักษณะงานที่ทำ 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)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต 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)

ด้านความรับผิดชอบ 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

4.1 จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร (พิจารณาแต่ละด้าน)

สมมติฐาน

ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรแต่ละช่วงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่

จากการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรที่ต่างกันให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ LSD ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างจากพนักงานขายโครงการบ้าน

จัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปี และ 3 – 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) (พิจารณาแต่ละด้าน)

สมมติฐาน

รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)แต่ช่วงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่

จากการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) กับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่ารายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ที่ต่างกันให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่ต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านผลสำเร็จในการทำงาน ส่วนในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน(ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ LSD ได้ผลดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) 10,000 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

ต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) 10,000 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านชีวิตส่วนตัว 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

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 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

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านผลสำเร็จในการทำงานต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 จำแนกมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร (พิจารณาแต่ละด้าน)

สมมติฐาน

มูลค่าโครงการบ้านจัดสรรแต่ละช่วงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่

จากการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่ามูลค่าโครงการบ้านจัดสรรที่ต่างกันให้ระดับ

ความสำคัญของปัจจัยใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผลสำเร็จในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ LSD ได้ผลดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาทและมากกว่า 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านชีวิตส่วนตัวต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาทและมากกว่า 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 10,000 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านผลสำเร็จในการทำงานต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับต่างจากพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederic Herzberg และประสบการณ์ในการทำงานมาใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรใน จังหวัดเชียงใหม่ และจากผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พบว่าทั้ง 9 ปัจจัย ของปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) พนักงานขายให้ระดับการมีผลต่องาน ในระดับมาก เกือบทุกปัจจัย ยกเว้น ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีในการทำงาน ถ้าไม่มีพนักงานจะมีปัญหาทันที แต่ปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะช่วยขจัดความไม่พอใจในการทำงานได้เท่านั้นหรือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกในทางลบกับงานที่ทำ ดังนั้นจากระดับปัจจัยดังกล่าวนี้ถือได้ว่า พนักงานขายมีความพึงพอใจในระดับดีพอสมควรแล้ว และควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในด้านนโยบายและการบริหารบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อป้องกันการย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น

1.1 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกปัจจัย ยกเว้น นโยบายการเงินเดือน นโยบายด้านสวัสดิการ ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา ของจूरีย์พร สุขแสวง (2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันบริษัท ไทยประกันชีวิต สาขารัตนาธิเบศร์ ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.2 ด้านการบังคับบัญชา ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกปัจจัย ยกเว้น การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจในระดับมาก

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือ การรับฟังความคิดเห็น

1.5 ด้านตำแหน่งงาน ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกปัจจัย ยกเว้น ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจในระดับมาก

1.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือ ความมั่นคงของบริษัท สอดคล้องกับผลการศึกษา ของจूरีย์พร สุขแสวง (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันบริษัท ไทยประกันชีวิต สาขารัตนาธิเบศร์ ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.7 ด้านชีวิตส่วนตัว ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้บริษัท

1.8 ด้านสภาพการทำงาน ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจอยู่ในระดับมาก เกือบทุกปัจจัย ยกเว้น ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ของจूरีย์พร สุขแสวง (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันบริษัท ไทยประกันชีวิต สาขารัตนาธิเบศร์ ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้ระดับการมีผลต่อการจงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยในลำดับแรก คือ ค่าคอมมิชชั่น ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ของจूरีย์พร สุขแสวง (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันบริษัท ไทยประกันชีวิต สาขารัตนาธิเบศร์ ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. ปัจจัยจงใจตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจงใจ (Motivation Factor) จะเห็นได้ว่า ทั้ง 6 ด้านที่ได้จากแบบสอบถาม มีอยู่ในระดับปานกลางแต่มีปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบ เท่านั้นที่มีระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชัญญา อชิรศิลป์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีโอที จำกัด

(มหาชน)” คน พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ทำ และเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ปัจจัยกระตุ้น นี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานให้กับองค์กรและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถภาวะผู้นำ (Leadership)

2.1 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ผลสำคัญลำดับแรก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจ อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ผลสำคัญลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกปัจจัย ยกเว้น มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจในระดับมาก

2.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจ อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ผลสำคัญลำดับแรก คือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ

2.5 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกปัจจัย ยกเว้น มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจในระดับมาก

2.6 ด้านความรับผิดชอบ ให้ระดับการมีผลต่อการจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ผลสำคัญลำดับแรก คือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่างๆ พบว่าพนักงานขายที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรต่างกันให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัญญา อชิรศิลป์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” คน พบว่า แรงจูงใจของพนักงานขายมีความแตกต่างกันเมื่อเทียบตามอายุงาน

ข้อค้นพบ

จากการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่างๆ จำแนกตาม ระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี 3-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไปโดยรวมมีความคิดเห็นตรงกัน แต่พบที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร น้อยกว่า 2 ปี และ 3-4 ปี ให้ความสำคัญปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ระยะเวลาทำงานในโครงการ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก

เมื่อจำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 – 15,000 บาท มากกว่า 15,000 บาท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญแตกต่าง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านผลสำเร็จในการทำงาน พบว่าในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ที่มีรายได้อื่นต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้อื่นต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านผลสำเร็จในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้อื่นต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้อื่นต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

และเมื่อจำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ที่มีมูลค่า ต่ำกว่า 2 ล้านบาท, 2 ล้าน – 4 ล้านบาท และ มากกว่า 4 ล้านบาท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญแตกต่าง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ที่มีมูลค่าต่ำกว่า 2 ล้านบาท และ 2 ล้าน – 4 ล้านบาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ที่มีมูลค่ามากกว่า 4 ล้านบาท ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ที่มีมูลค่าต่ำกว่า 2 ล้านบาท และ 2 ล้าน – 4 ล้านบาท ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ที่มีมูลค่ามากกว่า 4 ล้านบาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อเรียงลำดับระดับการมีผลต่อการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 87 แสดงสรุประดับการมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ เรียงจากค่าเฉลี่ย 10 ลำดับแรก

ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย	ระดับการมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน	ปัจจัยหลักด้าน	ลำดับที่
การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.21	มาก	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1
การทำงานเป็นทีม	4.02	มาก	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2
การช่วยเหลือในการทำงาน	3.99	มาก	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3
การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.95	มาก	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4
ความมั่นคงของบริษัท	3.81	มาก	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	5
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.76	มาก	ด้านการบังคับบัญชา	6
ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	3.75	มาก	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	7
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการงาน	3.74	มาก	ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	8
ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.73	มาก	ด้านตำแหน่งงาน	9
นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3.72	มาก	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	10

จากปัจจัยทั้ง 15 ด้าน มีทั้งสิ้น 58 ปัจจัยย่อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ 10 อันดับแรก ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือในการทำงาน การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ความมั่นคงของบริษัท ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการงาน ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน และนโยบายการขึ้นเงินเดือน

ตารางที่ 88 แสดงสรุป 10 ลำดับแรกของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ลำดับ	ระยะเวลาการทำงาน					
	น้อยกว่า 2 ปี		3-4 ปี		5 ปีขึ้นไป	
	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก
1	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
2	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
3	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
4	การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
5	ความมั่นคงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความมั่นคงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ค่าคอมมิชชั่น	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6	สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน	ด้านชีวิตส่วนตัว	ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	ด้านการบังคับบัญชา	นโยบายการเงินเดือน	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท
7	ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ด้านตำแหน่งงาน	ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ด้านตำแหน่งงาน	นโยบายสวัสดิการ	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ตารางที่ 88 (ต่อ) แสดงสรุป 10 ลำดับแรกของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ลำดับ	ระยะเวลาการทำงาน					
	น้อยกว่า 2 ปี		3-4 ปี		5 ปีขึ้นไป	
	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก
8	การรับฟังข้อเสนอแนะ	ด้านการบังคับบัญชา	ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	ด้านการบังคับบัญชา
9	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	ด้านชีวิตส่วนตัว	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน	ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	เงินเดือนที่ได้รับ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
10	การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน	ด้านบังคับบัญชา	การรับฟังข้อเสนอแนะ	ด้านการบังคับบัญชา	เงินโบนัสประจำปี	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรรน้อยกว่า 2 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน,การทำงานเป็นทีม และ การช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยย่อย อยู่ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 3 – 4 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน,การทำงานเป็นทีม และ การช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยย่อย อยู่ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีระยะเวลาทำงานในโครงการบ้านจัดสรร 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน,การทำงานเป็นทีม และ การช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยย่อย อยู่ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 89 แสดงสรุป 10 ลำดับแรกของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ลำดับ	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)					
	ต่ำกว่า 10,000บาท		10,000-15,000 บาท		มากกว่า 15,000 บาท	
	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก
1	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
2	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	ค่าคอมมิชชั่น	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
4	การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	นโยบายด้านสวัสดิการ	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การลาหยุด(การลากิจ, การลาป่วย,การลาพักร้อน)	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	ด้านชีวิตส่วนตัว	นโยบายการขึ้นเงินเดือน	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
6	ความมั่นคงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	นโยบายการขึ้นเงินเดือน	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท
7	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการงาน	ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	ด้านการบังคับบัญชา	การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 89 (ต่อ) แสดงสรุป 10 ลำดับแรกของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)

ลำดับ	รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น)					
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-15,000 บาท		มากกว่า 15,000 บาท	
	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก
8	ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ด้านตำแหน่งงาน	ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความมั่นคงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
9	สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน	ด้านชีวิตส่วนตัว	ความมั่นคงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เงินโบนัสประจำปี	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
10	ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	การรับฟังข้อเสนอแนะ	ด้านการบังคับบัญชา	ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่า
ล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับ
ปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน,การทำงานเป็นทีม และ การ
ช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยย่อย อยู่ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่า
โทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย 3
อันดับแรกคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน,การทำงานเป็นทีม และ การช่วยเหลือในการ
ทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยย่อย อยู่ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีรายได้รายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่า
โทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกคือ
การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน, ค่าคอมมิชชั่น ในด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ การทำงานเป็นทีมในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 90 แสดงสรุป 10 ลำดับแรกของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ลำดับ	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร					
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท		2 ล้าน – 4 ล้านบาท		มากกว่า 4 ล้านบาท	
	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก
1	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การทำงานเป็นทีม	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
2	การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	ค่าคอมมิชชั่น	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	นโยบายสวัสดิการ	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การลาหยุด(การลาจิจ,การลาป่วย,การลาพักร้อน)	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	ด้านชีวิตส่วนตัว	นโยบายการขึ้นเงินเดือน	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การช่วยเหลือในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
5	ความมั่นคงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	ความมั่นคงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
6	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน	ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	ค่าคอมมิชชั่น	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	นโยบายการขึ้นเงินเดือน	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท
7	ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ด้านตำแหน่งงาน	เงินโบนัสประจำปี	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 90 (ต่อ) แสดงสรุป 10 ลำดับแรกของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร

ลำดับ	มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร					
	ต่ำกว่า 2 ล้านบาท		2 ล้าน – 4 ล้านบาท		มากกว่า 4 ล้านบาท	
	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก
8	สภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน	ด้านชีวิตส่วนตัว	ความมั่นคงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
9	การรับฟังข้อเสนอแนะ	ด้านการบังคับบัญชา	ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	ด้านการบังคับบัญชา
10	ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	ด้านการบังคับบัญชา	เงินโบนัสประจำปี	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรร ต่ำกว่า 2 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกคือ การทำงานเป็นทีม ,การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน และการช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยย่อย อยู่ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรระหว่าง 2 ล้าน – 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกคือ การทำงานเป็นทีม ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน, การช่วยเหลือในการทำงานในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และนโยบายสวัสดิการ ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

พนักงานขายโครงการบ้านจัดสรรที่มีมูลค่าโครงการบ้านจัดสรรมากกว่า 4 ล้านบาทให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกคือ การทำงานเป็นทีม ในด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน, ค่าคอมมิชชั่นในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ การลาหยุด (การลากิจ, การลาป่วย, การลาพักร้อน) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาระดับความสำคัญที่มีผลต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่สามารถนำมาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างกลยุทธ์การตลาดภายในองค์กรได้ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือในการทำงาน การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน โดยบริษัทควรตระหนักว่า พนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ จัดโครงสร้างขององค์กรเพื่อนให้พนักงานแต่ละฝ่ายได้ทำงานประสานกัน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานอย่างต่อเนื่องๆ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย โดยจัดสัมมนา อบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบของพนักงาน ออกเป็นส่วนๆ ตามความเหมาะสม และการติดต่อกับลูกค้า มีการจัดโปรแกรมพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรภายในบริษัท และมอบหมายให้พนักงานเก่าดูแลพนักงานใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน มีการมอบรางวัลให้กับพนักงานที่ทำงานดี เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรืออาจมีการจัดประกวดโดยแยกตามแต่ละฝ่ายเพื่อให้เกิดความสามัคคี เปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็น และชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการทำงานให้ชัดเจน ถ้า

พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดี มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และทำให้บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้ ความมั่นคงของบริษัท และ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท บริษัทควรมีการบริหารจัดการด้านการเงินของบริษัทให้เหมาะสม เกิดสภาพคล่องเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาทางธุรกิจ รวมทั้ง ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำมีความรู้และมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ และทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงของหน้าที่การงานในอนาคตว่าบริษัทสามารถดูแลพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง พนักงานจะรู้สึกเชื่อมั่นและมีความมั่นใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยที่ไม่ต้องคอยพะวงเรื่องความมั่นคงของบริษัท ด้านภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท บริษัทควรมีการรักษาชื่อเสียงให้ดี มีความน่าเชื่อถือสูง จะทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันในองค์กร

3. ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ไม่ให้ความสำคัญกับพนักงานที่ตนเองสนิท โดยพิจารณาทุกอย่างตามความเหมาะสมมีข้อกำหนดที่ชัดเจน คู่มือผลของการทำงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว และ ควรมีระบบการบริหารแบบครอบครัวก็มีความใกล้ชิดกับพนักงาน การยอมรับ พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และให้โอกาสเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้จะทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นและมั่นใจในการทำงานว่าผู้บังคับบัญชาและบริษัทคอยดูแลและให้การสนับสนุนเกื้อหนุนผลักดันในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานพร้อมให้ความช่วยเหลือบริษัทหากประสบปัญหาในอนาคต

4. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน บริษัทควรมีการกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานแต่ละคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากพบว่าบางครั้งคำตอบแทนต่างๆ อาจไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงานเท่ากับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ดังนั้นการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน พนักงานย่อมอยากให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเห็นคุณค่าของงานที่ทำ แสดงความคิดเห็น ชื่นชมเวลาที่ทำงานสำเร็จ รวมถึงอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ เช่น จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่จะช่วยให้ทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาควรมีความสำคัญกับตำแหน่งงานของพนักงานชายโดยมองว่าพนักงานชายเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้ เพราะพนักงานชายถือได้ว่าเป็นทูตของบริษัท (Ambassador) เนื่องจากพนักงานชายเป็นผู้สื่อสารกับลูกค้าโดยตรง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการชื่นชมเมื่อพนักงานชาย

สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ยังควรให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการทำงาน ฝึกอบรมทักษะการขาย ให้กับพนักงานขายเพื่อให้พนักงานขายเกิดความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนได้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

6. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในส่วนของ นโยบายการเงินเดือน เรื่องของค่าจ้างเงินเดือนเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นเรื่องของการบริหารค่าตอบแทนพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ อีกเรื่องหนึ่งที่องค์กรจะต้องวางแนวทางไว้ให้ดี ซึ่งการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของบริษัทที่ดี จะสามารถที่จะดึงดูดรักษา และจูงใจพนักงานในบริษัท ทำให้ส่งผลดีดังนี้ บริษัทจะสามารถรักษา พนักงานที่เก่งและมีความสามารถไว้กับบริษัทได้ เพราะมีนโยบายเรื่องเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ ชัดเจน โดยการขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำผลงาน ให้ดียิ่งขึ้นไปและทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นธรรม

7. ด้านการมีส่วนร่วม ควรให้พนักงานขายได้เข้ามามีบทบาทหน้าที่ในทุกส่วนของ งาน เช่น การได้แสดงความคิดเห็นเรื่องการออกแบบ การจัดวางฟังก์ชันของบ้าน เนื่องจากพนักงาน ขายเป็นบุคคลที่ได้พบปะพูดคุยกับลูกค้าโดยตรง จึงทราบความต้องการของลูกค้า ทั้งนี้ก็เพื่อนำ ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้น

8. ควรมีการฝึกอบรมพนักงานขายให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบ้านจัดสรร ทั้ง เรื่องการรูปแบบโครงการ การต่อเติม วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้พนักงานสามารถให้คำแนะนำ หรือตอบ ข้อสงสัยของลูกค้าได้อย่างชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจของพนักงานขายที่ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับพนักงานขายเฉพาะกลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานขายที่มีอายุในการทำงานนาน คือ ระยะเวลาทำงานใน โครงการ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมาก ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆกับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ระยะเวลาทำงานในโครงการ 5 ปีขึ้นไป เช่น ในการปรับอัตราเงินเดือนหรือ การจ่ายโบนัสในแต่ละปี พิจารณาตามอายุงาน โดยพิจารณาให้สูงกว่าพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงาน หรือ ตอบแทนในรูปแบบของหุ้น และการตั้งกองทุนบำนาญ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานรายได้อื่นต่อเดือน (ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยขยัน, ค่าโทรศัพท์, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น) มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญ ค่าคอมมิชชั่น ในด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในการพิจารณาจ่ายค่า

คอมมิชชั่นแก่พนักงานขายอย่างเหมาะสม เพราะในปัจจุบันพนักงานขายจะได้รับเงินเดือนประจำ น้อยกว่ารายได้อื่นๆ เช่นค่าคอมมิชชั่น ดังนั้นพนักงานจะให้ความสำคัญกับค่าคอมมิชชั่นอย่างมาก

3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานขายที่ทำงานในโครงการที่มีมูลค่าสูง คือ มูลค่าโครงการบ้านจัดสรร 2 ล้าน – 4 ล้านบาทและมากกว่า 4 ล้านบาท ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นอย่างมาก ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานในโครงการที่มีมูลค่ามาก เพราะเนื่องจากลักษณะของงานที่มีความกดดันสูง และมีความเครียดมากกว่า รวมทั้งการดูแลลูกค้าต้องมีรายละเอียดมากกว่า บริษัทควรมีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานทั้งทางด้านที่เป็นตัวเงิน เช่นค่าคอมมิชชั่น ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว เช่น โบนัส และไม่ใช่ว่าเงิน เป็นสวัสดิการ เช่น คุปองรับประทานอาหารกลางวัน หรือ สิ่งที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์แก่พนักงาน เช่น รถประจำตำแหน่ง แบบฟอร์มพนักงาน มือถือและโน้ตบุ๊ก และการอนุมัติให้พนักงานมีเวลาในการลาป่วย การกึ่งและลาพักร้อน เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อน

ข้อจำกัดทางการศึกษา

ในการทำการศึกษานี้ ได้นำ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งโดยปกติ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้าน ในแต่การศึกษาครั้งนี้ได้ทำเพียง 9 ด้านเท่านั้น ขาดปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinates) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับการช่วยเหลือ จากผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานขายมีตำแหน่งในการทำการเท่านั้นทั้งหมด อีกทั้งจะไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาจึงไม่สามารถทำในด้านนี้ได้