



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์
ในจังหวัดเชียงใหม่



กัลยา ชัยชนะ

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์
ในจังหวัดเชียงใหม่

กัลยา ชัยชนะ

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.กัญญพัทธ์ กล่อมธงเจริญ)

วันที่ 25 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ สิริประเสริฐศิลป์)

วันที่ 27 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรรณสถิตย์)

วันที่ 26 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2560

ประธานอาจารย์ประจำหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.จกมลดิษฐ์ แสงอาสภวิริยะ)

วันที่ 27 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2560

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เม่งอำพัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 24 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2560

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์
ในจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นางสาวกัลยา ชัยชนะ

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.กัญญพัทธ์วี กล่อมธงเจริญ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน

พบการศึกษา ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-2 ปี ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท ได้ค่าคอมมิชชั่น 15,001 บาทขึ้นไป

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน พบว่าในภาพรวมและทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานมีนัยสำคัญระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานขาย, อสังหาริมทรัพย์

Title	Motivation in Work Performance of Real Estate Salespersons in Chiang Mai Province
Author	Miss Kalaya Chaichana
Degree	Master of Business Administration in Business Administration
Advisor Committee Chairperson	Dr. Kanpatsawi Klomthongcharoen

ABSTRACT

This study was conducted with a sample group of 181 real estate sales persons in Chiang Mai. A set of questionnaires was used for data collection and analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Besides, independent sample t-test was used for hypothesis testing.

Findings showed that most of the respondents were females, 21-30 years old, single, and bachelor's degree holders. Most of the respondents had 1-2 years of service with the salary range for 10,000-15,000 baht and their commission was 15,001 baht and above. As a whole, the respondents had a high level of motivation force in work performance. The following personal factors had an effect on work behaviors of the respondents: sex, age, educational attainment, years of service, and salary (0.05 Sig.) The following were motivation having a relationship with work performance of the respondents : policy and management, job security, and work atmosphere (0.05 Sig.).

Keywords: motivation in work performance, salespersons, real estate

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัด เชียงใหม่ ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.กัญญพัสรี กลุ่มองเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ สิริประเสริฐศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และอาจารย์ ดร.ประภัสสร วรรณสถิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการทำการค้นคว้าอิสระทุกขั้นตอน จนกระทั่งการค้นคว้า อิสระสำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย แม่โจ้ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และได้สร้างความเข้าใจในบทเรียนต่างๆ ให้แก่ผู้ศึกษา และขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ได้ให้ความ ช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้ให้ความ ร่วมมือตอบแบบสอบถาม จนทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย แม่โจ้ รุ่นที่ 21/2 ทุกคน สำหรับประสบการณ์ต่างๆ ที่มีร่วมกันตลอด 2 ปี และสำหรับน้ำใจที่มีให้กัน เสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ และขอมอบความสำเร็จทั้งหมดจากการทำค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้แด่ นายสุธรรม ชัยชนะ และนางสุภาพร ชัยชนะ ผู้ซึ่งสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงใจที่สำคัญยิ่งของผู้ศึกษาตลอดมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประสบผลสำเร็จได้ตามที่ ตั้งใจ

กัลยา ชัยชนะ

กันยายน 2560

สารบัญ

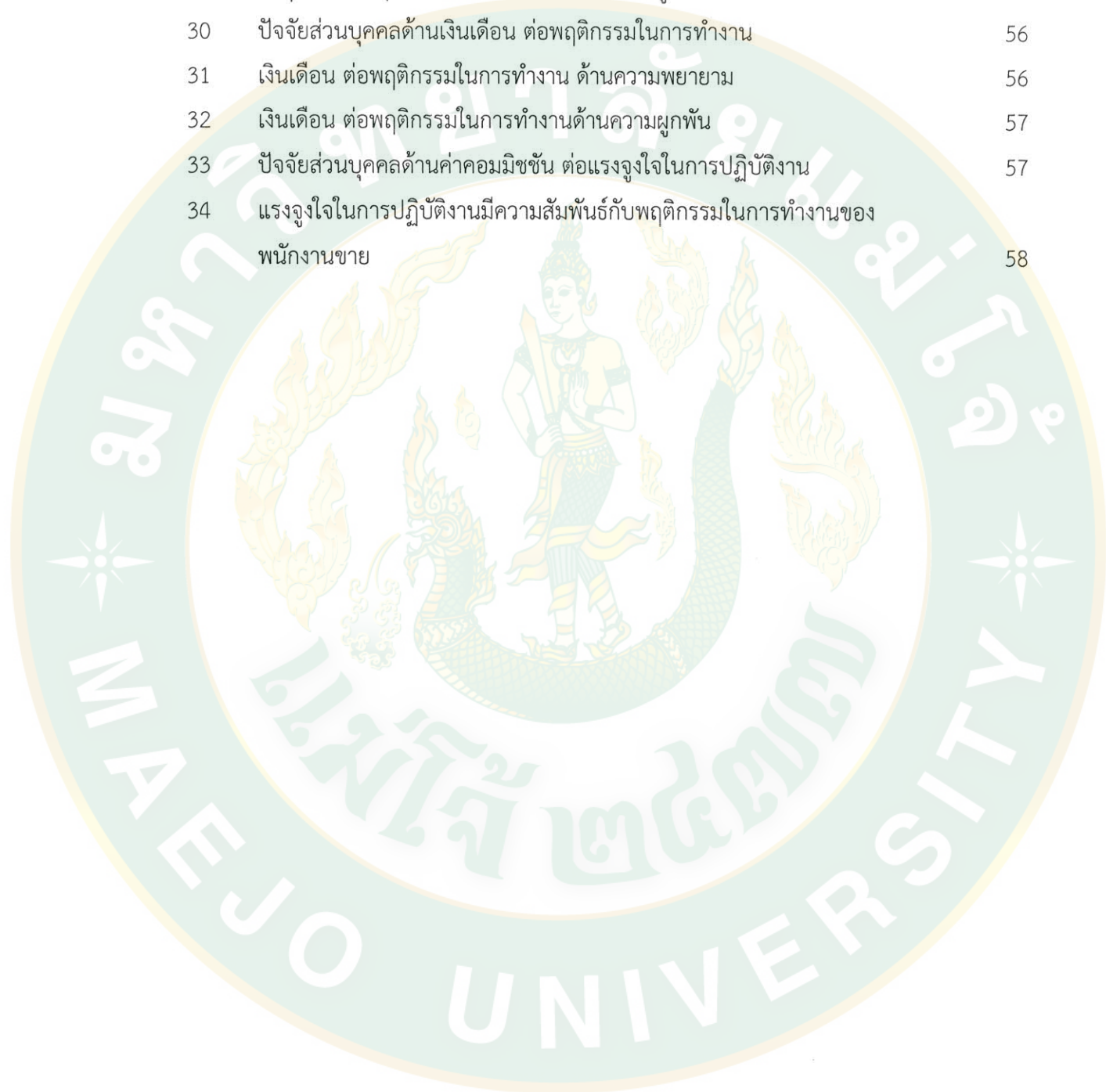
	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
สารบัญตารางผนวก	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาของปัญหา	1
ความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตงานวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	29
กรอบแนวคิดงานวิจัย	30
สมมุติฐานงานวิจัย	31
บทที่ 3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย	32
สถานที่ในการดำเนินงาน	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	40
ส่วนที่ 3 พฤติกรรมในการทำงาน	46
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	51
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการวิจัย	59
สรุปผลสมมติฐานงานวิจัย	61
การอภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	66
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก รายชื่อของบริษัททอสังหาริมทรัพย์	73
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	89
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	96

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แนวคิดและทฤษฎีของนักวิจัยที่ใช้ในการวิจัย	28
2	จำนวนพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ในจำแนกตามเขตอำเภอ	33
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตอำเภอ	33
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	36
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	37
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	37
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	38
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	38
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน	39
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าคอมมิชชั่น	39
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	40
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านนโยบายและการบริหาร	41
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	42
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	43
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความมั่นคงในการทำงาน	44
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านบรรยากาศในการทำงาน	45
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในการทำงาน	46
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านความพยายาม	47
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านความทุ่มเท	48
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านความร่วมมือ	49
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านความผูกพัน	50
22	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่อพฤติกรรมในการทำงาน	51
23	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่อพฤติกรรมในการทำงาน	52
24	อายุ ต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพัน	52
25	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ต่อพฤติกรรมในการทำงาน	53
26	ระดับการศึกษา ต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความผูกพัน	53
27	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่อพฤติกรรมในการทำงาน	54

ตารางที่		หน้า
28	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ต่อพฤติกรรมในการทำงาน	55
29	อายุงาน ต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความผูกพัน	55
30	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน ต่อพฤติกรรมในการทำงาน	56
31	เงินเดือน ต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความพยายาม	56
32	เงินเดือน ต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพัน	57
33	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านค่าคอมมิชชั่น ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	57
34	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขาย	58



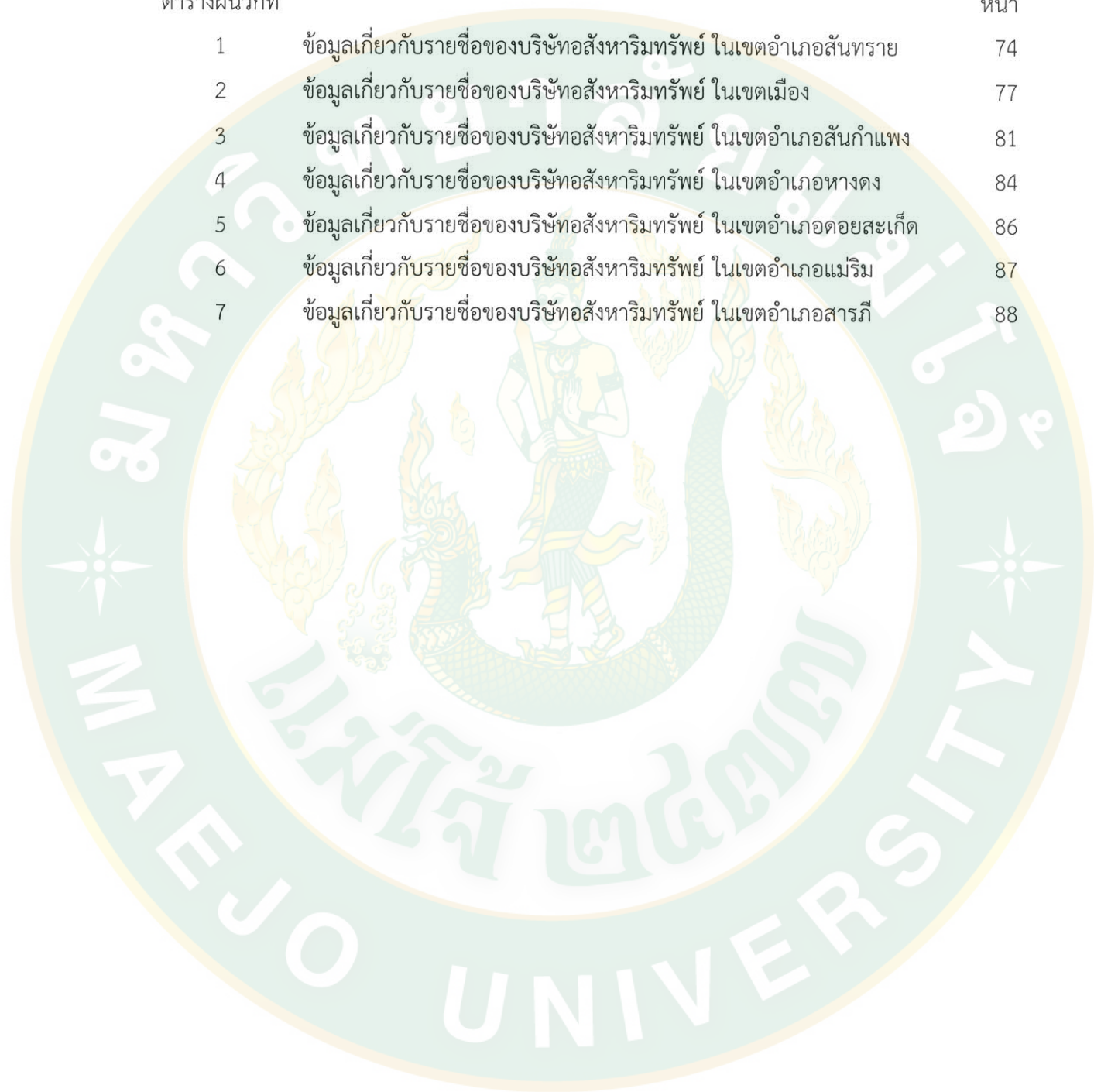
สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนกรจูงใจในการทำงาน	12
2	อธิบายลำดับความต้องการตามทฤษฎี ERG	16
3	กรอบแนวคิดงานวิจัย	30



สารบัญตารางผนวก

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัททอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอสันทราย	74
2	ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัททอสังหาริมทรัพย์ ในเขตเมือง	77
3	ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัททอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอสันกำแพง	81
4	ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัททอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอหางดง	84
5	ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัททอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด	86
6	ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัททอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอแม่ริม	87
7	ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัททอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอสารภี	88



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วิธีการทำงาน รูปแบบของสินค้าและบริการ ผู้บริหาร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรต่างต้องมีการเตรียมการป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนการปรับตัว เพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ พิชิต เทพวรรณ (2554: 16) ดังนั้น ในการดำเนินงานขององค์กรทุกประเภท จำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด โดยมีการกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการจัดการองค์กรนั้นมีความจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างมาก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นคำที่ถูกใช้อย่างกว้างขวางเมื่อกล่าวถึง ปรัชญา นโยบาย และวิธีปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร และยังหมายความว่าไปถึงปัจจัยอีกหลายๆ ส่วน ได้แก่ กลยุทธ์ การตัดสินใจ การดำเนินงาน หน้าที่ และวิธีการ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งสิ้น โดยจุดประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มคุณค่าในการส่งมอบสินค้าและบริการควบคู่ไปกับการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน พิชิต เทพวรรณ (2554: 25) ปัจจุบันหลายองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกหลายองค์กรที่ยังไม่สามารถไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มูลเหตุอาจเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง เพียงแต่ดำเนินการให้เข้ากับยุคสมัยเท่านั้น เพราะฉะนั้นการศึกษาศาสตร์ทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากองค์ความรู้ที่ถูกต้องจะส่งผลให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) หรืออาจขยายความได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องจะช่วยให้มนุษย์ดำเนินงานได้อย่างปลอดภัย ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และทรัพยากร พร้อมกับได้สินค้าและบริการที่

มีคุณภาพ และเป็นที่พึงพอใจของผู้อุปโภคบริโภคไปในขณะเดียวกัน โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2559: 15) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยมีภารกิจหลักในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ รวมถึงการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุขเข้าใจที่ดีต่อกัน ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557: 1)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันให้บุคลากรทำงาน หรือทำอะไรบางอย่างสำเร็จไปได้นั้น เริ่มมาจากแรงจูงใจ (Motivation) ดังจะเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานบางคนทำงานหรือทำกิจกรรมใดๆ อย่างมีพลัง มีชีวิตชีวา ตั้งอกตั้งใจ ขยันขันแข็งมีความกระตือรือร้น ฯลฯ แต่ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่อยากทำงานไม่อยากจะทำกิจกรรมใดๆ หรือทำโดยผ่านไปวันๆ ในสภาพที่เฉื่อยชา เศร้าหมอง และได้สนใจว่าผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีแต่อย่างใด พฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลแต่ละคน ทั้งแรงจูงใจจากภายในตัวบุคคลและเป็นผลมาจากแรงจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล อันเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก คือสภาพการณ์ต่างๆ ขององค์กรทั้งทางกายภาพและสังคม (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2550: 141)

ความสำคัญของปัญหา

จากการวิเคราะห์ภาพรวมอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดเชียงใหม่ว่า ภาพรวมปี 2559 ไม่แตกต่างจากปี 2558 มากนัก เกิดจากปัจจัยภายนอกคือการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกยังชะลอตัว ส่วนปัจจัยภายในคือการรอคอยประกาศใช้รัฐธรรมนูญและจัดให้มีการเลือกตั้งจะสร้างความเชื่อมั่นให้นักลงทุนทั้งในประเทศและต่างชาติ แต่ที่ซ้ำเติมเพิ่มขึ้นในปีนี้เป็นปัญหาภัยแล้งรุนแรง ส่งผลกระทบต่อราคาพืชผลทางการเกษตรมีราคาปรับตัวสูงขึ้น และปัญหานี้สินภาคครัวเรือนยังคงเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเกิดจากผลกระทบเศรษฐกิจที่ชะลอตัวเป็นต้น จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้ประกอบการจะต้องตรวจสอบและปรับปรุงองค์กรให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากที่อยู่อาศัยยังคงเป็นความจำเป็นพื้นฐานและยังมีความต้องการของตลาดอยู่ จากข้อมูลของสมาคมการค้าอสังหาริมทรัพย์-ลำพูน จังหวัดเชียงใหม่ มีโครงการบ้านจัดสรรซึ่งอยู่ระหว่างการขาย 135 โครงการ มีจำนวนหน่วย

รวมกันประมาณ 15,100 หน่วย เหลือขายประมาณ 5,040 หน่วย(เทียบกับปีก่อนหน้ามี 123 โครงการ หน่วยในผัง 13,100 หน่วย เหลือขายประมาณ 5.1 พันหน่วย) แบ่งตามพื้นที่ พบว่าโครงการบ้านจัดสรรกระจายอยู่ใน 4 อำเภอหลัก คือ อำเภอสันกำแพง 31 โครงการ มีจำนวน 4.1 พันหน่วย (เหลือขาย 2,030 หน่วย) อำเภอเมืองเชียงใหม่ 29 โครงการ 1,930 หน่วย (เหลือขาย 1.1 พัน หน่วย) อำเภอสันทราย 28 โครงการ 2,450 หน่วย (เหลือขาย 790 หน่วย) อำเภอหางดง 27 โครงการ 2,750 หน่วย (เหลือขาย 1,030 หน่วย) อำเภอสารภี 11โครงการ 1,650 หน่วย (เหลือขาย 610 หน่วย) อำเภอดอยสะเก็ด 9 โครงการ 980 หน่วย (เหลือขาย 210 หน่วย) อำเภอแม่ริม 4 โครงการ 460 หน่วย (เหลือขาย 160 หน่วย) สำหรับ แนวโน้มทิศทางการเติบโตปี 2559 มองว่ายังคงเติบโตได้ และมีการเปิดตัวโครงการใหม่ๆ

ในสถานการณ์ปัจจุบันการทำธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ซึ่งหากจะประเมินว่าธุรกิจจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ส่วนใหญ่แล้วมักจะวัดกันที่รายได้ของบริษัทเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบริษัทใหญ่ๆ ที่มักจะประสบผลสำเร็จนั้นล้วนมากจากศักยภาพของพนักงานขายที่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ เพราะฉะนั้นพนักงานขายนั้นหมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการติดต่อแสวงหาลูกค้า การเสนอขาย เพื่อกระตุ้นให้ลูกค้าเกิดความตั้งใจและตัดสินใจซื้อ ตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแต่ละองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับยอดขายที่พนักงานขายทำได้เป็นหลักซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพนักงานขายมีบทบาทสำคัญที่สุดสำหรับองค์กร หากผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางบวกก็จะสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้กับองค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว แต่ถ้าหากมีการบริหารทีมขายที่ไม่ดีนั้น ก็จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่เกิดความผูกพันของผู้บริหาร และความผูกพันขององค์กร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนงาน เนื่องจากการบริหารงานต่างๆ เหล่านี้มีหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานฝ่ายขายนั้นจะเกิดความผูกพันกับองค์กร เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การให้สิ่งจูงใจรางวัล หรือการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้ทำให้มีการซื้อตัวพนักงานขายไปอยู่กับองค์กรต่างๆ ที่ทางบริษัทนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานแต่ละคน (จรัลพิสิษฐ์ จ่างพันธุ์, 2557: 1)

ฉะนั้นแล้วจะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายในองค์กร จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และเพื่อให้องค์กรสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ ลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อตัวพนักงาน และผลกระทบที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของแรงจูงใจและกลยุทธ์

ต่างๆ ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานกันอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่น่าสนใจอยู่เสมอ สาเหตุมาจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นแทบทุกองค์กร และเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2550: 142)

จากเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อนำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงในการบริหารงานในด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้บริหารที่ทำธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ สามารถทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงาน ทำประโยชน์เพื่อบริษัท มีความจงรักภักดีต่อบริษัท และที่สำคัญส่งผลให้บริษัทสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดเชียงใหม่
2. ทราบถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่
4. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่
5. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย
อสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดขอบเขตดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

จากการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ประกอบไปด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1.1) ด้านนโยบายและการบริหาร 1.2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 1.3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 1.4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 1.5) ด้านบรรยากาศในการทำงาน
2. พฤติกรรมการทำงาน ประกอบไปด้วย 2.1) ความพยายาม 2.2) ความทุ่มเท 2.3) ความร่วมมือ 2.4) ความผูกพัน

2. ด้านพื้นที่

บริษัทที่ทำธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการ
จัดอันดับอำเภอที่มีโครงการมากที่สุด 7 อำเภอ เรียงลำดับ ดังนี้

1. อำเภอสันทราย	48	โครงการ
2. อำเภอเมือง	40	โครงการ
3. อำเภอสันกำแพง	35	โครงการ
4. อำเภอหางดง	28	โครงการ
5. อำเภอดอยสะเก็ด	11	โครงการ
6. อำเภอสารภี	6	โครงการ
7. อำเภอแม่ริม	7	โครงการ

3. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ของบริษัท
อสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ กลุ่มพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 181 คน ซึ่งเป็น
จำนวนตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ
แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

4. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ใช้เวลา 10 เดือน ตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากภายนอก ประกอบไปด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านบรรยากาศในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง สิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นต่างๆ จากภายนอก ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน

พนักงานขาย หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในการชักชวนลูกค้าให้ลูกค้าเกิดการซื้อบ้านทาวน์เฮาส์ คอนโดที่ดิน ในจังหวัดเชียงใหม่

อสังหาริมทรัพย์ หมายถึง ที่ดิน บ้าน คอนโด หรือทรัพย์สินที่ติดกับที่ดิน หรือประกอบเป็นอันเดียวกับที่ดิน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในเขตพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็น แนวทางในการวิจัย ประกอบด้วย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวความคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) แต่เดิมเคยใช้คำว่า การจัดการงานบุคคล (Personnel Management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยการมองการจัดการบุคคลเป็นศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์กร มีการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรมและ นโยบายในการการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คนงานออกจากงาน รวมทั้ง การเก็บประวัติของคนงาน ต่อมาคำว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากการให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่มีคุณค่าสุดขององค์กร นอกเหนือจากทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ซึ่งไม่สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเป้าหมายของการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น (Value Added) มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) ถือได้ว่าเป็นคำที่ถูกใช้อย่างกว้างขวางเมื่อกล่าวถึง ปรัชญา นโยบาย และวิธีปฏิบัติการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร และยังหมายความรวมไปถึงปัจจัยอื่นๆอีกหลายๆ ส่วน ได้แก่ กลยุทธ์ การตัดสินใจ การดำเนินงาน หน้าที่ และวิธีการ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้เกิดความมี

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งสิ้น โดยจุดประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ การเพิ่มคุณค่าในการส่งมอบสินค้าและบริการควบคู่ไปกับการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน (พิชิต เทพวรรณ, 2554: 24)

1. ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ฐานา ฉินไพศาล (2559: 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) หมายถึง การดึงดูดใจ การพัฒนา และการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หากองค์กรใดไม่ได้กระทำกิจกรรมดังกล่าวก็จะไม่สามารถที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานกับองค์กรและสร้างความผูกพันในการทำงานได้เส้นทางอาชีพหรือโอกาสในความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมากมาย ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ การฝึกอบรม แรงงานสัมพันธ์ งานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะรวมถึงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคคลและการพัฒนา การวิเคราะห์ค่าตอบแทน เงินเดือน และผลประโยชน์

พะยอม วงศ์สารศรี (2545: 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 15) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ัญญา ผลอนันต์ (2546: 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงสำคัญไว้ในแต่ละ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3. ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. แนวคิดของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือตราบดีที่ยังมีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่ายๆ ดังนั้น จึงเป็นคำตอบได้ว่าเพราะอะไรบางคนจึงขยันทำงานมากกว่าบางคน เพราะอะไรบางคนจึงทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการทำงาน สิ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมก็คือผลจากระดับ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเองที่เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กรได้ (กานดา จันทรแย้ม, 2556: 81)

2. ความหมายของแรงจูงใจ

แอตคินสัน (อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 29) กล่าวว่า แรงจูงใจ คืออิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทางการเข้มแข็งคงทนของการกระทำ หมายความว่าถึง สิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำที่มีวัตถุประสงค์ มีการกระทำอย่างจริงจัง และกระทำเป็นระยะเวลานาน

Steer and Porter (1991: 30) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีพลัง ชี้นำ และความคงทนของพฤติกรรม

Saal and Knight (1995: 242) ให้ความหมายของการจูงใจว่า กระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

Spector (2000: 176) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ที่เป็นตัวชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ

บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2537: 122) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สถิติ วงศ์สวรรค์ (2539: 415) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะทางจิตใจอันเป็นพลังภายในที่กระตุ้น ผลักดัน นำทิศทางให้อิทธิพลแสดงพฤติกรรมสู่จุดหมายที่ปรารถนา

3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงาน ว่า ทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดีแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนั้นอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้ แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2. แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย

นอกจากนี้ บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน เช่นจากการศึกษาวิจัยคนงานในโรงงาน ซึ่งเป็นพนักงานระดับล่างพบว่าความต้องการเงินและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้น ในการจูงใจให้กลุ่มบุคคลนี้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ผู้บริหารอาจใช้มาตรการในเรื่องเงินจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานระดับสูง สิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ความสำเร็จและการได้รับการยกย่องเพื่อที่พนักงานปฏิบัติงานได้ดีจะได้คงระดับความพยายามในการทำงานต่อไป

3. แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจซึ่งการจูงใจมีหลายประเภทอาจอาศัยการจูงใจประเภทต่างๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคลกลุ่มสถานการณ์และโอกาสเช่นสร้างกระบวนการจูงใจในการทำงาน โดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสมใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคคลจูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ

การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจเช่นหัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่างๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลืองโดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้โดยลูกน้องรับรู้ว่าคุณที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานของตนนั้นจะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกันถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มากก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วยในทำนองเดียวกันหัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไปเมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้พนักงานต่างรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำพฤติกรรมสิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป (อรพินทร์ ชูชม, 2558: ระบบออนไลน์)

4. ลักษณะของแรงจูงใจ

กานดา จันทรแย้ม (2556: 82) ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. เป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม (Energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจก็จะมีพลังที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ
2. เป็นตัวชี้้นำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย บุคคลรู้ว่าตนเองต้องการอะไร เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมของตนเองคืออะไร ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมุ่งสู่จุดหมาย หรือเป้าหมายนั้น
3. ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ล้มเลิกง่ายๆ บุคคลจะยังคงแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือจนกว่าความต้องการของตนเองได้รับการตอบสนอง

ลักษณะทั้ง 3 อธิบายได้ว่า พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีจุดหมาย จะมีความพยายามที่จะบรรลุจุดหมายของตนเองให้ได้ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เหตุใดบางคนจึงมีความพยายามมากกว่าบางคน หรือบางคนจึงล้มเลิกความพยายามง่ายๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ระดับของแรงจูงใจที่แตกต่างกันของบุคคลนั่นเอง

5. กระบวนการจูงใจในการทำงาน (กานดา จันทรแย้ม, 2556: 84-85)

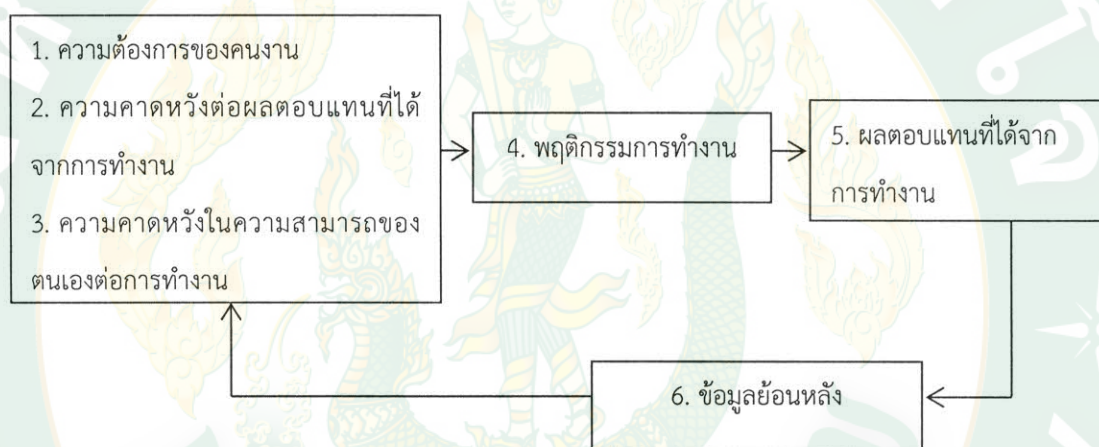
การทำงาน คือ การกระทำที่มีต่อ กิจ หรือภาระหน้าที่ ฉะนั้น เมื่อกล่าวถึงการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจแล้วสามารถคิดโยงไปถึงที่มาของแรงจูงใจจากปัญหาได้ว่า

อะไรกระตุ้นให้เกิดการกระทำของคนขึ้น

สิ่งใดทำให้คนแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

การกระทำนั้นๆ เกิดขึ้นหรือดำเนินไปอย่างไร

จากปัญหาดังกล่าวพบว่า แรงขับหรือแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ดังนั้นจึงได้มีการศึกษาเพื่อนำเอาแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสามารถเขียนเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการจูงใจในการทำงาน

ที่มา: กานดา จันทรแย้ม (2556: 84)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการจูงใจแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการของคน เช่น ความมั่นคงปลอดภัย เงิน ความก้าวหน้า
2. ความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจได้
3. ความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อการทำงาน การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อศักยภาพของตนเองว่าสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด
4. พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน หมายถึงการแสดงออกของพนักงานในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

มัทณี บุญประเสริฐ (2557) ปัจจัยที่อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมีอยู่หลายประเด็น จากการค้นคว้าในงานวิจัยต่างๆ นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ ความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน จินตน์รัตน์ ศิริสมบัติ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดกรอบแนวความคิดปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ความร่วมมือ ความทุ่มเท ความพยายาม และความผูกพัน

5. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

6. ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่การจูงใจให้แสดงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันต่อไป การจูงใจของพนักงานจะเกิดเป็นวงจรลักษณะนี้ ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเปลี่ยน หรือปรับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจึงควรต้องวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และทราบถึงความต้องการแฝงและความคาดหวังของพนักงาน ประสพการณ์เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงานของพนักงานเป็นอย่างไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน ซึ่งกระบวนการจูงใจในการทำงานจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจูงใจพนักงานในองค์กรทุกลักษณะ เมื่อได้วิเคราะห์กระบวนการจูงใจแล้วพบว่าพฤติกรรมการทำงานจะมีพื้นฐานมาจากความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy Theory) (กานดา จันทรไย้ม, 2556: 86-88)

Maslow ได้ให้แนวคิดว่าการที่มนุษย์จะบรรลุความต้องการของตนได้นั้น ต้องได้รับการตอบสนอง 2 ประการสำคัญ คือ กายภาพ และจิตวิทยา โดยความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ซึ่งเรียกว่า "Hierarchy of Needs"

Maslow ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการด้านนี้มีอิทธิพลต่อการทำงาน กล่าวคือ การทำงานจะทำให้พนักงานมีรายได้เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งหากพนักงานยังมีความต้องการในด้านนี้ในระดับสูง เขาจะไม่สนใจเงื่อนไขอื่นแต่จะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต หรือรายได้สูงๆ

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อมา นั่นคือ ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งทำให้มนุษย์ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ อันได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย การมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ปราศจากการกลัวความสูญเสีย และภัยอันตรายทั้งปวง ซึ่งความต้องการในระดับนี้จะยังไม่มีผลสำคัญ หรือมีความสำคัญน้อยมาก หากพนักงานยังคงมีความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น พนักงานยินดีที่จะทำงานที่มีความเสี่ยงเพื่อให้ได้รับค่าจ้างสูงๆ เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว ซึ่งหากเมื่อใดตัวเขา หรือครอบครัวของเขาได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพียงพอแล้ว เขาจะเริ่มให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวอย่างอิทธิพลของความมั่นคงปลอดภัยต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยของรัฐ มักจะให้เหตุผลในการเลือกงานโดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับต้นๆ ทำให้เขายอมทำงานในหน่วยราชการที่มีค่าตอบแทนต่ำกว่าหน่วยงานเอกชนซึ่งมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า เป็นต้น

จากการศึกษาในปี 2008 ของ Society for Human Resource Management โดยถามพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อพวกเขามากที่สุด พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือความมั่นคงในงาน ตามด้วยค่าตอบแทน สวัสดิการ และความรู้สึกปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของผู้เขียนโดยการสัมภาษณ์จากบุคคลหลากหลายอาชีพ จำนวน 925 คน ในปี 2554 พบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกจากราชการมากที่สุด คือ การได้งานใหม่ที่มีความมั่นคงมากกว่า

3. ความต้องการทางด้านสังคมและการยอมรับ (Belonging or Social Needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม หน่วยงานต่างๆ สามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ให้กับพนักงานได้หลากหลายวิธี เช่น การมีโรงอาหารที่พนักงานสามารถพบปะพูดคุย จัดงานสังสรรค์ที่อนุญาตให้พนักงานนำครอบครัวมาร่วมด้วย หรือโปรแกรมการแข่งขันกีฬาต่างๆ ที่ทำให้พนักงานมีโอกาสร่วมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันอย่างเป็นธรรมชาติ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ เป็นความต้องการในการนับถือตนเองและการนับถือจากบุคคลอื่น องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้โดยการให้การยกย่องที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขามีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน เช่น ประกาศเป็นพนักงานดีเด่น การให้รางวัลในความสามารถที่โดดเด่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้เงินเดือนเพิ่ม ในบางบริษัทตอบสนองความต้องการด้านนี้โดยให้สิทธิพิเศษอื่นที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจต่อการทำงานในตำแหน่งที่มีเกียรติ เช่น การให้ที่จอดรถประจำตำแหน่ง จัดห้องทำงานที่ภูมิฐาน เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะพิจารณาถึงสมรรถนะของตนเอง และการบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลผู้นั้นก็จะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหวังไว้

อย่างไรก็ตามทฤษฎีของ Maslow ถูกโจมตีจากนักวิชาการในหลายประเด็นทั้งในแง่ของจำนวนความต้องการ ที่แบ่งออกเป็น 5 ชั้น การเรียงลำดับความสำคัญ และความต้องการในระดับต่ำกว่าจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีก ซึ่งไม่สามารถอธิบายได้อย่างครอบคลุมในทุกคนหรือทุกสถานการณ์ เช่น บางคนยอมไปทำงานที่เสี่ยงภัยเพราะเห็นว่าเป็นงานที่มีเกียรติ หรือบางคนยอมทำงาน หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยงเพราะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เป็นต้น หรือบางคนอาจมีต้องการหลายอย่างในขณะเดียวกัน เช่น คนที่ทำงานในสถานภาพที่สูงก็ยังคงต้องการค่าจ้างที่สูง ความมั่นคง ซึ่งความต้องการระดับล่างมิได้หมดความสำคัญไป

ถึงแม้ทฤษฎีของ Maslow จะมีข้อโต้แย้งหลายประการ แต่ก็ยังคงถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในองค์กร เป็นพื้นฐานสำหรับจัดโปรแกรมการพัฒนาองค์กร เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม Job enrichment โครงการคุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรสามารถใช้ปัจจัยจูงใจตามลำดับของความต้องการของพนักงานที่ทำงานในระดับที่แตกต่างกันไป

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth (ERG) Theory) (กานดา จันทรแย้ม, 2556: 89-90)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้ถูกพัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ความต้องการเพื่อการดำเนินชีวิต (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางสังคมของ Maslow

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการในระดับสูง จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์และผลิตภาพของบุคคล ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุผลตามศักยภาพของตน หรือการได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของตนเอง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นใจในตนเอง และความต้องการขั้นสุดท้ายของ Maslow

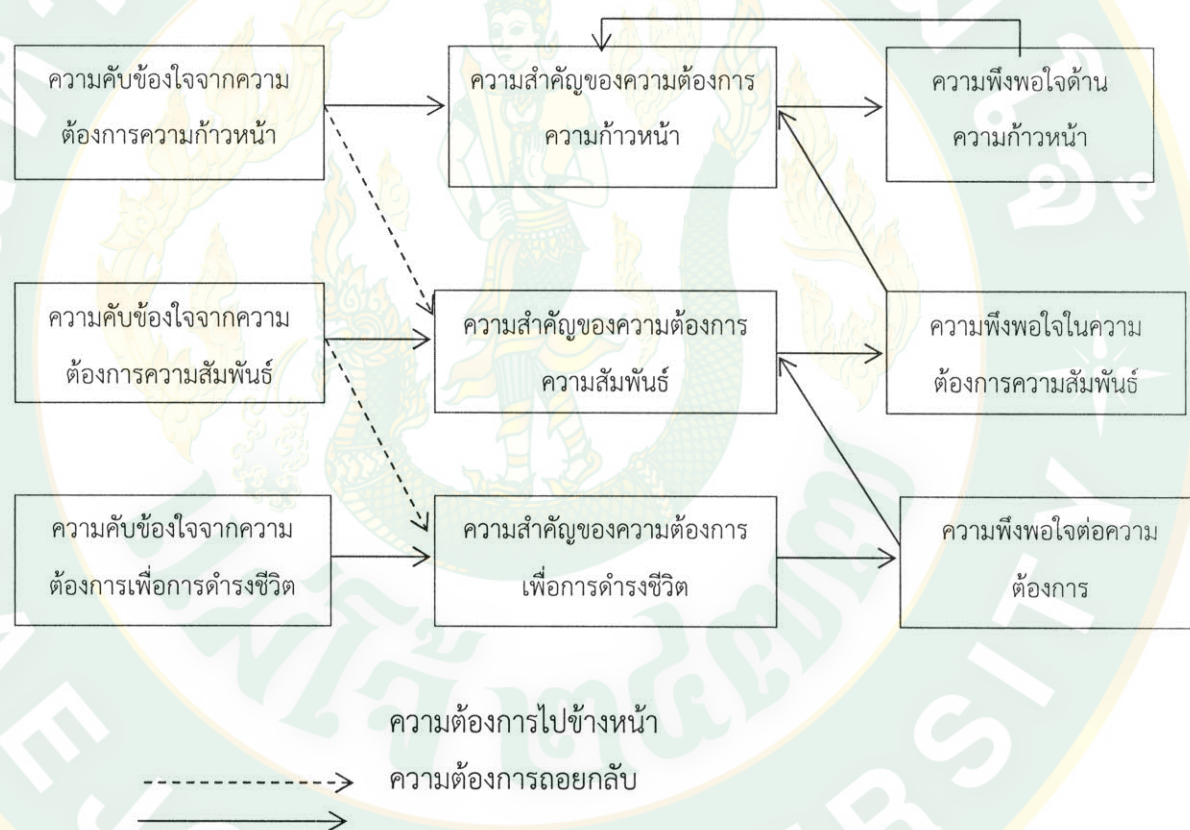
ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง นั่นคือหากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้จะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการที่มีอยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่มีอยู่สูง มีอุปสรรคติดขัดหรือได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปเพิ่มสำคัญขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการตามทฤษฎี ERG เขียนเป็นภาพได้ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 อธิบายลำดับความต้องการตามทฤษฎี ERG

ที่มา: กานดา จันทรแย้ม (2556: 90)

จากภาพอธิบายได้ว่าความต้องการจะเรียงลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปยังระดับที่สูงกว่า แต่ถ้าความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะหันกลับมาให้ความสำคัญในระดับต่ำกว่า เช่น ถ้าความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองดีแล้ว คนจะมีความต้องการ

และให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความสัมพันธ์ แต่ถ้าความต้องการความสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีพอ คนจะเกิดความคับข้องใจและหันกลับมาให้ความสำคัญกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

สำหรับการจัดระบบการจูงใจในหน่วยงาน อาจพบว่างานบางงานไม่สามารถสนองตอบความต้องการในระดับสูง ในด้านความก้าวหน้า แต่ถ้าสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่คนงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คนงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีตอบสนองต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ก็ยังมีสิ่งจูงใจให้กับคนงาน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถแม้แต่จะตอบสนองความต้องการด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้กับคนงานได้คนงานก็จะลาออกจากองค์กร ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดองค์กรต้องมีสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการระดับต่ำให้กับคนงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg ให้แนวคิดที่ว่า ระดับการจูงใจของบุคคลมาจากธรรมชาติของตัวงาน ไม่ได้มาจากรางวัลภายนอก หรือเงื่อนไขการทำงาน และแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) Herzberg ได้ทำการทดลองเพื่อสร้างทฤษฎีขึ้นมาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาคำตอบว่า อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลชอบหรือไม่ชอบงาน (กานดา จันทรแย้ม, 2556: 91-92) และได้ข้อสรุปว่า

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกิจ และหน้าที่หลักของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลในการผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระดับความรับผิดชอบ ระดับของการมีอำนาจควบคุมงาน และระดับของความน่าสนใจของตัวงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจดังกล่าว ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า
- ความท้าทาย
- ความเป็นอิสระ
- ความหลากหลาย
- ผลสัมฤทธิ์ในงาน
- การควบคุม
- ความน่าสนใจของงาน

สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนอยากทำงานอย่างมีความสุข Herzberg ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่ไม่มี
ความสัมพันธ์กับตัวงาน ได้แก่

ค่าจ้าง

ความมั่นคงในงาน

เพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางการทำงาน

หัวหน้างาน

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแต่ไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดไปเมื่อใดหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้ว (เช่น ค่าตอบแทนต่ำมาก) จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในงาน และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ตัวอย่างที่เห็นอยู่เสมอ เช่น การนัดหยุดงานของโรงงาน หรือสถานประกอบการหลายแห่งที่มีปัญหามาจากเรื่องค่าจ้างเป็นประการสำคัญ ส่วนมากจะเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยสุขอนามัยในองค์กรหรือสถานประกอบการที่เป็นทางานั้น ได้แก่ การลาพัก ลาป่วย และโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสุขภาพของพนักงาน ผู้บริหารบางคนมีความเชื่อว่าการมีโครงการสวัสดิการทางด้านผลประโยชน์พิเศษดังกล่าว จะเป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่แท้ที่จริงแล้ว โครงการดังกล่าวเป็นเพียงสิ่งที่บำรุงรักษาเท่านั้น มิได้สร้างความพอใจหรือแรงจูงใจให้เกิดขึ้นเสมอไปกล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้น ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยตัวกระตุ้นจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Herzberg มีอิทธิพลและเป็นประเด็นสำคัญในการนำไปใช้ในการพัฒนางานให้มีความหมายมากขึ้นต่อบุคคล นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน เช่น การทำ Job enrichment ในหลายๆ องค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรยุคใหม่เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร นอกจากการบริหารงานที่ดีแล้วสิ่งสำคัญคือการรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยมีผู้ที่ให้ความหมายของพฤติกรรมในการทำงานไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของพฤติกรรมในการทำงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียน รายงาน เป็นต้น ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการโดยอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กร

วิมาพร มาพบสุข (2546) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการกระทำต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏ ให้เห็นเด่นชัดในการทำงาน เช่น การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีวินัย การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีวิจารณญาณในการทำงาน รวมทั้งการกระทำต่างๆ ที่บุคคลไม่ได้แสดงออกให้เห็นโดยตรง เช่น ความรู้สึก การมีจิตสำนึก และการมีอุดมการณ์ในการทำงานที่ดี ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล

พงศ์ หรดาล (2549) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึงกริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอกและการแสดงออกอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมจากความเคยชิน ประสบการณ์ หรือการศึกษาอบรม เป็นต้น การแสดงออกอาจแสดงได้ทั้งการแสดงพฤติกรรมคล้ายตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั้นๆ ดังนั้น พฤติกรรมจึงเป็นลักษณะประจำตัวมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรในการที่จะดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จุฬาลักษณ์ สภพวรรณวิสุทธิ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

Loper (1968) ได้ให้ความหมายว่า การกระทำหรือสิ่งที่แสดงออก และบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น ความรู้สึกนึกคิดเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าในขณะปฏิบัติงาน

Albanese (1981) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่

จากความหมายพฤติกรรมในการทำงานที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง การกระทำต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกมา โดยมีเหตุจากแรงจูงใจมาจากภายในและ ภายนอกซึ่งจะส่งผลต่องานที่ปฏิบัติอยู่

2. องค์ประกอบของพฤติกรรมในการทำงาน

สำหรับแนวความคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

Wofford (1989 อ้างใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550: 51) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันภายในองค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพ

ขององค์การ จึงจำเป็นต้องรู้ที่มาของพฤติกรรม และเข้าใจวิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วการทำนายพฤติกรรมของบุคคลให้ถูกต้องเป็นสิ่งที่ยากลำบาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากหลายองค์ประกอบ ซึ่งนักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อ Kurt Lewin ได้สรุปสูตรเกี่ยวกับการพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลไว้ดังนี้

$$B = f(P, E)$$

เมื่อ B = พฤติกรรม (Behavior) f = ฟังก์ชัน
P = ตัวบุคคล (Person) E = สภาพแวดล้อม (Environment)

จากสูตรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบก็คือตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถทำนายได้จากลักษณะเฉพาะของบุคคลและสภาพแวดล้อมเช่นกัน

Gibson et al. (1991) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย

1. การสื่อสาร (Communication) ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การหนึ่งๆ ขึ้นอยู่กับการบริหารการรับ – ส่ง และการจัดการภายในกับข้อมูลที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงาน การสื่อสารภายในนั้นจะเป็นตัวเชื่อมองค์การเองกับส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการ รวบรวมข้อมูล หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ
2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจที่ให้ผลที่ดี และมีประสิทธิภาพนั้น โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับทางเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และเป็นไปได้ และคัดสรรวิธีหรือแนวทางที่เหมาะสมที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การจัดการที่ดี หรือการหาแนวทางการดำเนินงานที่ผ่านการผสมองค์ประกอบทั้งด้านพฤติกรรมและโครงสร้างนั้น จะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ดี
3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การได้ตระหนักถึงความคาดหวังขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบที่เป็นแนวทางและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และพฤติกรรมอื่นๆ ที่องค์การนั้นต้องการให้สมาชิกปฏิบัติตามเพื่อประสิทธิผลแก่ตัวองค์การ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

แนวคิดที่แสดงถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิชาการได้เสนอ ได้ดังนี้

Baruch (1968: 159) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของ บุคคลในองค์กรว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social condition) ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ

Griffeth et al (2000: 463-488) ผลการวิจัยระบุว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ สมรส และควมมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป นั้นถือว่าเป็นที่ประสพการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 60 ปี จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิ์ในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้ขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสบการณ์ การทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็ขาดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรต้องแสวงหาพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดี และเป็นคนที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุงานมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงและเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้ เมื่อมีการแข่งขัน

แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสและจะขาดงาน และมีอัตราออกจากงาน น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 81-83) นำเสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลควรพิจารณาจากสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในทาง เฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสม กับบุคคลนั้นได้

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะ รวมกันของแต่ละบุคคล ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทาง ด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับการทำงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงานเด็กย่อมไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันไปบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะ ย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์การเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้นๆ งานบางอย่างจึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนรับเข้าทำงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออกของ พฤติกรรมการทำงาน โดยด้านสภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับงานในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม มีงานในลักษณะ แตกต่างกันไปมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมนงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ่อ่า มีความสะดวกสบายเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงานแต่งงานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การควบคุมงานก่อสร้าง การคุมงานขุดเจาะเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถในการแก้ปัญหา และในบางครั้งก็เสี่ยงอันตรายมีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกันลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งออกเป็นดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงมีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลชอบ ในสถานที่ทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายในการคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

2.2.1 ลักษณะขององค์การเป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจเข้าทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงาน อุตสาหกรรมจะคาดหวังในเรื่องรายได้

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคมธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น มีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการนั้นหรือไม่ มีความเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทั้งด้านบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคล ควรทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมีมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยแตกต่างกันไปตามกาลเวลา และโอกาสในการทำงาน การพิจารณาถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและด้านบุคคล ควรพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานแตกต่างกัน

4. แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมในการทำงาน

Smith (1983: 653) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะพฤติกรรม ที่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรต้องมี เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กรไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role behavior) เป็นพฤติกรรม ที่องค์กรได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการให้รางวัล ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งภายในระบบงาน และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบงานขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role behavior) เป็นพฤติกรรม ที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ใน คำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร สังคมให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์และทำกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานตามหน้าที่ของตนเอง ดังเช่น การกระทำเพื่อปกป้ององค์กรและทรัพย์สินขององค์กร ให้คำแนะนำสำหรับปรับปรุงองค์การ ฝึกฝนตนเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีสำหรับองค์การทำกิจกรรม ร่วมกันภายในองค์กร เป็นต้น

Organ (1991: 8-12) ได้จำแนกคุณลักษณะของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เช่นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาใน การปฏิบัติงาน หรือการช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ ต่างๆ เป็นต้น

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่น เพื่อช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา เช่น ปรีกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบตามมาในภายหลัง หรือการช่วยเตือน เพื่อนร่วมงานล่วงหน้าเกี่ยวกับตารางการทำงาน เป็นต้น

3. พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จากการทำงาน เช่น ความไม่สะดวกสบาย หรือความรู้สึกรำคาญใจโดยไม่ต้องการเรียกร้องสิทธิหรือการร้องทุกข์ เช่น มีความอดทนเมื่อหน่วยงาน ขอให้เลื่อนช่วงเวลาการขอลาพักร้อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด เป็นต้น

4. พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การเอาใจใส่ และปฏิบัติงานเกินกว่าระดับที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น ปฏิบัติงานตรงตามกำหนดเวลา รักษาความสะอาด ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การรับผิดชอบต่อส่วนรวมและการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การแสดง ความคิดเห็นแต่รวมถึง การปฏิบัติพฤติกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านจดหมายเวียนเกี่ยวกับองค์กร การเข้าร่วมประชุม การติดตามข่าวสาร และความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นนท์ พยอมใส (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับตามความสำคัญได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

นวรรตน์ พิงโพธิ์ส (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน

ชูเกียรติ ยัมพวง (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนของปัจจัยค้ำจุนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการมีผลงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

อุบลวรรณ เทียงบุรณธรรม (2554) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท

กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดีมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางและปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 97.6

โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่ลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

อมรรัตน์ ชูแก้ว (2555) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททอมกุด แอนด์แอสโซซิเอตส์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ในการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสามารถสกัดองค์ประกอบได้ 9 องค์ประกอบ และหาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทพนักงานระดับเงินเดือน อายุงาน และเวลาในการทำงาน และปัจจัยด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะพื้นที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติงานบนฝั่ง ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลรัตน์ บำรุงศรี (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ พนักงานระดับปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่รู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ในด้านความสำเร็จของงาน พนักงานระดับปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่สามารถทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และด้านความก้าวหน้า พนักงานระดับปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานระดับปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสม และด้านค่าตอบแทน พนักงานระดับปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับมีความเหมาะสม

ศราวุฒิ ฉิมดี (2556) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านปกครองบังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จินตน์รัตน์ ศิริสมบัติ (2556) ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย พบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย 2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารและบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย 3. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความทุ่มเท ความพยายาม และความผูกพัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

มัทณี บุญประเสริฐ (2557) ศึกษา วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดอยู่ในหัวข้อ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ด้านพฤติกรรมการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน อยู่ในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ที่ด้านความพึงพอใจในตัวเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านระดับความสำเร็จในการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด อยู่กับการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

ตารางที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีของนักวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อนักวิจัย	ชื่องานวิจัย	พ.ศ.	แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้
นนท์ พรอมไธสง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมแกรนด์ไฮแอทเอราวัณ กรุงเทพมหานคร	2552	1. ทฤษฎีความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow
นวรรตน์ พิงค์โพธิ์สภ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด	2552	1. ทฤษฎีแรงจูงใจ 2. ทฤษฎีการเสริมแรง
ชูเกียรติ ยัมพวง	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี	2554	1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg 2. ความพึงพอใจในการ ทำงาน 3. พฤติกรรมการทำงาน
อุบลวรรณ เที่ยงบุณธรรม	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ คุณภาพการบริการทางการพยาบาลตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือข่าย โรงพยาบาลพญาไทกรุงเทพมหานคร	2554	1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
โชติกา ระโส	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	2555	1. ทฤษฎีความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow
อมรรตน์ ชูแก้ว	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อมฤต แอนด์แอสโซซิเอตส์ จำกัด	2555	1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	ชื่องานวิจัย	พ.ศ.	แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้
กมลรัตน์ บำรุงศรี	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด	2556	1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
ศราวุฒิ ฉิมดี	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โพรเกรส กันภัยจำกัด	2556	1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
จินตน์รัตน์ ศิริสมบัติ	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย	2556	1. แรงจูงใจ
ชลธิชา อรรถสิทธิ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด	2557	1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สามารถสรุปได้ว่าสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านั้นได้แก่ 1. ด้านนโยบายและการบริหาร 2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นพฤติกรรมในการทำงาน ได้ดังนี้ คือ ความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน และสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ได้ดังนี้

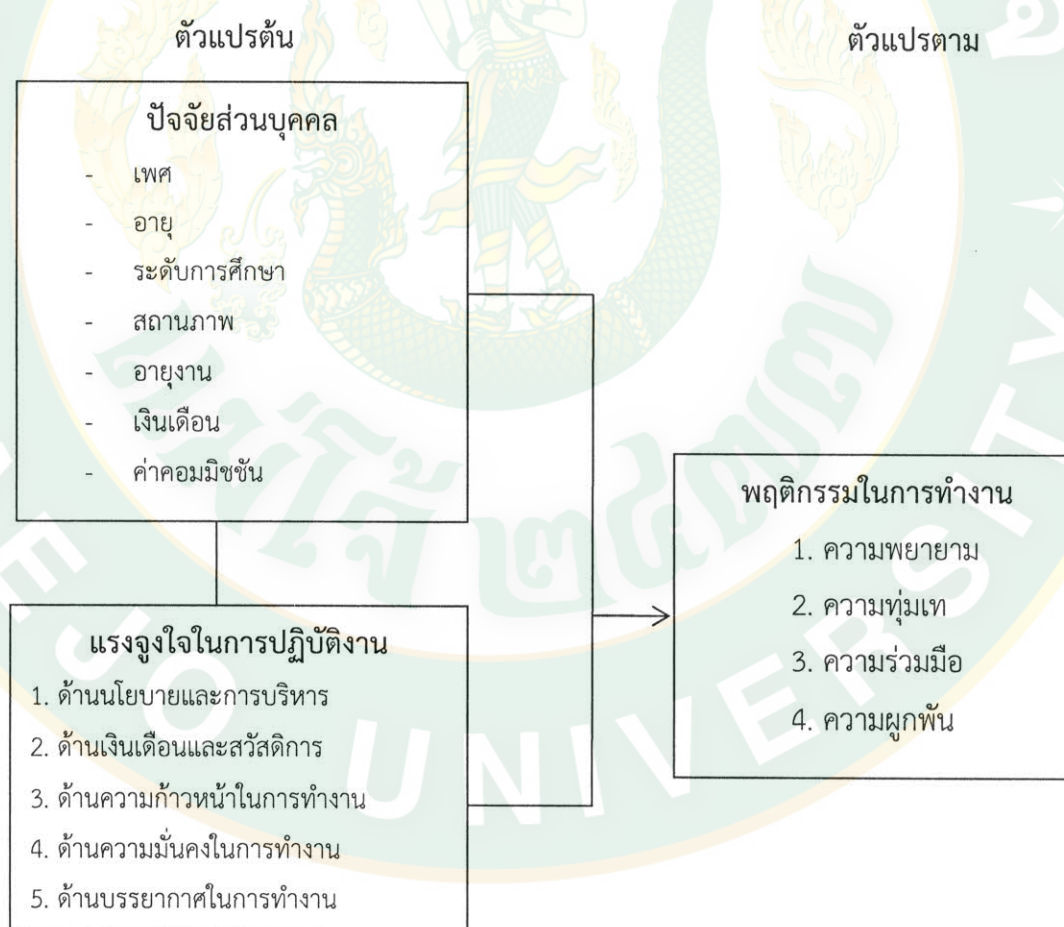
1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ระดับเงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัด

เชียงใหม่ประกอบด้วย ความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย
อสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานงานวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขาย
อสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถานที่ในการดำเนินงาน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถานที่ในการดำเนินงาน

บริษัทที่ทำธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ ที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการจัดอันดับอำเภอที่มีโครงการมากที่สุด 7 อำเภอ เรียงลำดับ ดังนี้

1. อำเภอสันทราย	48	โครงการ
2. อำเภอเมือง	40	โครงการ
3. อำเภอสันกำแพง	35	โครงการ
4. อำเภอหางดง	28	โครงการ
5. อำเภอดอยสะเก็ด	11	โครงการ
6. อำเภอสารภี	6	โครงการ
7. อำเภอแม่ริม	7	โครงการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีพนักงานขายโดยเฉลี่ยแล้วบริษัทละ 2 – 3 คน โดยประชากรมีจำนวน 350 คน โดยการประมาณการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ในจำแนกตามเขตอำเภอ

เขตอำเภอ	จำนวนบริษัท	จำนวนพนักงานขาย โดยประมาณ
1. อำเภอสนทราย	48	96
2. อำเภอเมือง	40	80
3. อำเภอสนกำแพง	35	70
4. อำเภอหางดง	28	56
5. อำเภอดอยสะเก็ด	11	22
6. อำเภอแมริม	7	14
7. อำเภอสารภี	6	12
รวม	175	350

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 181 คน ซึ่งเป็นจำนวนตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็นสัดส่วนตามเขตอำเภอดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตอำเภอ

รายการ	เขตอำเภอ							รวม
	สนทราย	เมือง	สนกำแพง	หางดง	ดอยสะเก็ด	แมริม	สารภี	
จำนวนประชากร	96	80	70	56	22	14	12	350
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	50	41	36	29	12	7	6	181

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน เงินเดือน และค่าคอมมิชชั่น

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 1. ด้านนโยบายและการบริหาร 2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน เงินเดือน และค่าคอมมิชชั่น มาแจกแจง ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบบสอบถาม สร้างตามแบบ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

5	แทนค่าคะแนน	มากที่สุด
4	แทนค่าคะแนน	มาก
3	แทนค่าคะแนน	ปานกลาง
2	แทนค่าคะแนน	น้อย
1	แทนค่าคะแนน	น้อยที่สุด

โดยเกณฑ์ในการประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้สูตร คำนวณหา ความกว้างของชั้น (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2544: 29) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยแต่ละระดับ	ระดับของแรงจูงใจกับปัจจัยจูงใจ
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) มาทำการทดสอบสมมติฐานโดย

3.1 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นได้บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อยุ่งาน เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	44	24.30
หญิง	137	75.70
รวม	181	100.00

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 และเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	142	78.50
31 – 40 ปี	36	19.80
41 – 50 ปี	3	1.70
รวม	181	100.00

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช. / มัธยมศึกษาตอนปลาย	4	2.20
ปวส. / อนุปริญญา	32	17.70
ปริญญาตรี	141	77.90
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.20
รวม	181	100.00

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 รองลงมา คือ ระดับปวส. / อนุปริญญา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 ระดับปวช. / มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน เท่าๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	144	79.60
แต่งงาน	37	20.40
รวม	181	100.00

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60 และสถานภาพแต่งงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	34	18.80
1 -2 ปี	100	55.20
3 - 4 ปี	33	18.20
มากกว่า 4 ปี	17	7.70
รวม	181	100.00

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-2 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาคืออายุงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 อายุงาน 3-4 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และอายุงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,001 – 10,000	57	31.50
10,001 – 15,000	99	54.70
15,001 ขึ้นไป	25	13.80
รวม	181	100.00

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมา มีเงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 และมีเงินเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าคอมมิชชั่น

ค่าคอมมิชชั่น	จำนวน	ร้อยละ
1,000 – 5,000	13	7.20
5,001 – 10,000	42	23.20
10,001 – 15,000	55	30.40
15,001 ขึ้นไป	71	39.20
รวม	181	100.00

ค่าคอมมิชชั่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ค่าคอมมิชชั่น 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาได้ค่าคอมมิชชั่น 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ได้ค่าคอมมิชชั่น 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และได้ค่าคอมมิชชั่น จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้ สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.17	.475	มาก
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.83	.365	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.79	.435	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.67	.350	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	.444	มาก
รวม	3.81	.281	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับสำคัญมาก จำแนกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59

2. ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพที่ปฏิบัติงาน	4.19	.613	มาก
หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	4.38	.627	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.33	.614	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	4.23	.692	มากที่สุด
การเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	3.70	.919	มาก
รวม	4.17	.475	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 และหน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 4.23 ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 และการเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.70

3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.07	.691	มาก
การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.06	.621	มาก
สวัสดิการที่ท่านได้รับครอบคลุมหมดแล้ว	4.03	.722	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้ท่านมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม	3.86	.731	มาก
บริษัทของท่านให้ค่าจ้างและผลตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น	2.92	.906	ปานกลาง
รวม	3.79	.435	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.06 สวัสดิการที่ท่านได้รับครอบคลุมหมดแล้ว มีค่าเฉลี่ย 4.03 และ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้ท่านมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม มีค่าเฉลี่ย 3.86 ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทของท่านให้ค่าจ้างและผลตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ย 2.92

4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้	3.95	.685	มาก
บริษัทของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ของงาน	3.93	.720	มาก
งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.91	.630	มาก
ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้าย	3.84	.708	มาก
เพื่อนร่วมงานบางคนที่ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าท่าน	2.31	1.112	ปานกลาง
รวม	3.59	.444	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมา คือ บริษัทของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.91 และท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้าย มีค่าเฉลี่ย 3.84 ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานบางคนที่ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.31

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
บริษัทที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง	4.13	.562	มาก
บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	4.12	.540	มาก
ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.03	.576	มาก
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.02	.542	มาก
การปฏิบัติงานของท่านถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้างาน	2.07	1.214	น้อย
รวม	3.67	.350	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ บริษัทที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 4.12 ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.03 และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ให้ความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 2.07

6. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี	4.46	.671	มากที่สุด
การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานของท่าน มีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	4.19	.539	มาก
สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.13	.597	มาก
สถานที่ทำงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.08	.662	มาก
ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน	2.30	1.287	น้อย
รวม	3.83	.365	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี มีค่าเฉลี่ย 4.46 ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานของท่าน มีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 และสถานที่ทำงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 ให้ความสำคัญในระดับน้อย ได้แก่ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.30

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความพยายาม ด้านความทุ่มเท ด้านความร่วมมือ ด้านความผูกพัน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. พฤติกรรมในการทำงาน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความพยายาม	3.69	.538	มาก
ด้านความผูกพัน	3.67	.418	มาก
ด้านความทุ่มเท	3.50	.466	มาก
ด้านความร่วมมือ	3.45	.491	มาก
รวม	3.57	.358	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับสำคัญมาก จำแนกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพยายาม มีค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ย 3.50 และด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ย 3.45

2. พฤติกรรมด้านความพยายาม

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านความพยายาม

พฤติกรรมด้านความพยายาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดี อย่างเต็มที่ และรวดเร็ว	4.10	.518	มาก
ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา	4.09	.565	มาก
ท่านชอบทำงานที่ยาก ซึ่งคนอื่นทำไม่ค่อยได้	3.65	.750	มาก
บางครั้งท่านรู้สึกว่าจะไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.45	.915	มาก
ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติที่ไม่จำเป็นต้อง เร่งรัดแก้ไข	3.14	1.184	ปานกลาง
รวม	3.69	.538	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความพยายาม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่ และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.09 ท่านชอบทำงานที่ยาก ซึ่งคนอื่นทำไม่ค่อยได้ มีค่าเฉลี่ย 3.65 และบางครั้งท่านรู้สึกว่าจะไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.45 ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติที่ไม่จำเป็นต้องเร่งรัดแก้ไข มีค่าเฉลี่ย 3.14

3. พฤติกรรมด้านความทุ่มเท

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านความทุ่มเท

พฤติกรรมด้านความทุ่มเท	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
หากมีงานเหลืออยู่ ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับบ้าน	3.92	.610	มาก
บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน	3.73	.917	มาก
ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.41	.971	มาก
การอยู่เฉยๆ โดยไม่ทำอะไร เป็นเรื่องปกติของคนใน หน่วยงานของท่าน	3.40	1.052	ปานกลาง
ท่านชอบมาทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้รับ ค่าตอบแทนล่วงเวลา	3.01	1.027	ปานกลาง
รวม	3.50	.466	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความทุ่มเท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ หากมีงานเหลืออยู่ ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับบ้าน มีค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.73 และท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การอยู่เฉยๆ โดยไม่ทำอะไร เป็นเรื่องปกติของคนในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.40 และท่านชอบมาทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลามีค่าเฉลี่ย 3.01

4. พฤติกรรมด้านความร่วมมือ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านความร่วมมือ

พฤติกรรมด้านความร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่	3.94	.708	มาก
ท่านเต็มใจทำงานใหม่ๆ และยาก ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบให้	3.92	.674	มาก
ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้าถูกเรียกมาทำงานในช่วงวันหยุด	3.60	1.084	มาก
การศึกษาค้นคว้าเพื่อเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายเป็น เรื่องของผู้บังคับบัญชาไม่เกี่ยวกับท่าน	3.55	1.024	มาก
การทำงานร่วมกับคนอื่น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่สร้างความยุ่งยากสับสนไม่เป็นส่วนตัว	2.24	1.124	น้อย
รวม	3.45	.491	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ ท่านเต็มใจทำงานใหม่ๆ และยาก ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบให้ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้าถูกเรียกมาทำงานในช่วงวันหยุด มีค่าเฉลี่ย 3.60 และการศึกษาค้นคว้าเพื่อเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาไม่เกี่ยวกับท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.55 ให้ความสำคัญในระดับน้อย ได้แก่ การทำงานร่วมกับคนอื่น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่สร้างความยุ่งยากสับสนไม่เป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.24

5. พฤติกรรมด้านความผูกพัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านความผูกพัน

พฤติกรรมด้านความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้เกิดความผูกพัน การยอมรับซึ่งกันและกัน	4.18	.634	มาก
มีความภาคภูมิใจมากที่มาปฏิบัติงาน ณ บริษัทนี้	4.08	.640	มาก
ท่านมักเป็นห่วงเรื่องชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ	4.07	.533	มาก
ท่านมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานเหมือนบ้านของท่าน	4.02	.654	มาก
ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน	1.98	1.240	น้อย
รวม	3.67	.418	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความผูกพัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้เกิดความผูกพัน การยอมรับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจมากที่มาปฏิบัติงาน ณ บริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.08 ท่านมักเป็นห่วงเรื่องชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และท่านมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานเหมือนบ้านของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ให้ความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 1.98

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมในการทำงาน

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน
สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 22 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่อพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	เพศ	จำนวน	ร้อยละ	S.D.	Sig(2-tailed)
ด้านความพยายาม	ชาย	44	3.55	.712	.001*
	หญิง	137	3.73	.464	
ด้านความทุ่มเท	ชาย	44	3.42	.551	.229
	หญิง	137	3.52	.436	
ด้านความร่วมมือ	ชาย	44	3.30	.648	.000*
	หญิง	137	3.50	.420	
ด้านความผูกพัน	ชาย	44	3.76	.562	.000*
	หญิง	137	3.64	.358	

จากข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน ในความพยายาม ด้านความร่วมมือ และด้านความผูกพัน ซึ่งมีค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่อพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	F	Sig
ด้านความพยายาม	1.311	.272
ด้านความทุ่มเท	2.176	.117
ด้านความร่วมมือ	1.435	.241
ด้านความผูกพัน	4.311	.015*

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 24 อายุ ต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพัน

อายุ	$\bar{x}$	S.D	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
			3.62	3.82	4.00
21-30 ปี	3.62	.382	-	-.197 (.011*)	-.380 (.114)
31-40 ปี	3.82	.518	-	-	-.183 (.459)
41-50 ปี	4.00	.200	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ อายุต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความผูกพัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21-30 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ต่อพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	F	Sig
ด้านความพยายาม	.731	.535
ด้านความทุ่มเท	.761	.518
ด้านความร่วมมือ	1.128	.339
ด้านความผูกพัน	3.407	.019*

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 26 ระดับการศึกษา ต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความผูกพัน

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D	ปวช./ม.ปลาย 3.60	ปวส./อนุปริญญา 3.61	ปริญญาตรี 3.66	สูงกว่าปริญญาตรี 4.30
ปวช./ม.ปลาย	3.60	.365	-	-.012 (.954)	-.061 (.770)	-.700 (.017*)
ปวส./อนุปริญญา	3.61	.409	-	-	-.048 (.547)	-.688 (.002*)
ปริญญาตรี	3.66	.415	-	-	-	-.639 (.002*)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	.115	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับการศึกษาต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความผูกพัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันมากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่อพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	เพศ	จำนวน	ร้อยละ	S.D.	Sig(2-tailed)
ด้านความพยายาม	โสด	144	3.64	.530	.603
	แต่งงาน	37	3.89	.530	
ด้านความทุ่มเท	โสด	144	3.48	.488	.093
	แต่งงาน	37	3.56	.369	
ด้านความร่วมมือ	โสด	144	3.44	.502	.854
	แต่งงาน	37	3.50	.446	
ด้านความผูกพัน	โสด	144	3.61	.419	.506
	แต่งงาน	37	3.86	.356	

จากข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพบุลย์ อินทิสันท์ (2544: 75) เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานและลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานบริการไม่แตกต่างกัน และ สกุลรัตน์ ไพบุลย์ (2554: 58) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ต่อพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	F	Sig
ด้านความพยายาม	2.572	.056
ด้านความทุ่มเท	.756	.520
ด้านความร่วมมือ	1.361	.256
ด้านความผูกพัน	7.643	.000*

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 29 อายุงาน ต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความผูกพัน

อายุงาน	$\bar{x}$	S.D	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
			3.61	3.58	3.79	4.07
น้อยกว่า 1 ปี	3.61	.394	-	.028 (.725)	-.182 (.062)	-.460 (.000*)
1 – 2 ปี	3.58	.385	-	-	-.210 (.009*)	-.487 (.000*)
3 – 4 ปี	3.79	.440	-	-	-	-.277 (.030*)
มากกว่า 4 ปี	4.07	.381	-	-	-	-

หมายเหตุ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ อายุงานต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความผูกพัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-2 ปี จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพันน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุงาน 3-4 ปี และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพันมากกว่า ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปี

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน ต่อพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	F	Sig
ด้านความพยายาม	4.913	.008*
ด้านความทุ่มเท	1.399	.249
ด้านความร่วมมือ	2.197	.114
ด้านความผูกพัน	8.054	.000*

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความพยายาม และด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 31 เงินเดือน ต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความพยายาม

เงินเดือน	$\bar{x}$	S.D	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001 บาทขึ้นไป
			3.71	3.60	3.97
5,001-10,000	3.71	.466	-	.110 (.210)	-.256 (.044)
10,001-15,000	3.60	.556	-	-	-.366 (.002*)
15,001 บาทขึ้นไป	3.97	.538	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เงินเดือนต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความพยายาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความพยายาม มากกว่า ผู้ที่มีเงินเดือนในช่วงอื่นๆ

ตารางที่ 32 เงินเดือน ต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพัน

เงินเดือน	$\bar{x}$	S.D	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001 บาทขึ้นไป
			3.71	3.60	3.97
5,001-10,000	3.71	.466	-	.153 (.023*)	-.189 (.052)
10,001-15,000	3.60	.556	-	-	-.342 (.000*)
15,001 บาทขึ้นไป	3.97	.538	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เงินเดือนต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพัน น้อยกว่า ผู้ที่มีเงินเดือนในช่วง 5,001-10,000 บาท และในช่วง 15,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีค่าคอมมิชชั่น แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านค่าคอมมิชชั่น ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	F	Sig
ด้านความพยายาม	1.654	.179
ด้านความทุ่มเท	2.404	.069
ด้านความร่วมมือ	1.920	.128
ด้านความผูกพัน	1.191	.315

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าคอมมิชชัน แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธนา ทรวงสังเวียน (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังผลตอบแทนที่มีผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่มีผลต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์

2. สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 34 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	.125	.166	2.199	.029
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.127	.155	1.841	.067
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.033	.041	.478	.633
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.238	.233	3.031	.003
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	.208	.212	2.998	.003
R= .542 R ² = .294				

จากการหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ทั้ง 5 ตัว และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมในการทำงานเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.542 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.294 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 โดยเป็นอิทธิพลทางบวก ทั้ง 3 ด้าน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 181 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าIndependent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.70 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 78.50 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.90 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด ร้อยละ 79.60 อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-2 ปี ร้อยละ 55.20 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 54.70 ได้ค่าคอมมิชชั่น 15,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 39.20

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยสรุปผลการวิจัยสามารถแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม

มีค่าเฉลี่ย 4.38 ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทที่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.70

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.07 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.07

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.95 ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานบางคนที่มีปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.31

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ บริษัทที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง มีค่าเฉลี่ย 4.13 ให้ความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 2.07

5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี มีค่าเฉลี่ย 4.46 ให้ความสำคัญในระดับน้อย ได้แก่ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของ ท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.30

3. พฤติกรรมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับสำคัญมาก

1. พฤติกรรมด้านความพยายาม

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความพยายาม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่ และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.10 ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติที่ไม่จำเป็นต้องเร่งรัดแก้ไข มีค่าเฉลี่ย 3.14

2. พฤติกรรมด้านความทุ่มเท

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความทุ่มเท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ หากมีงานเหลืออยู่ ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านชอบมาทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.01

3. พฤติกรรมด้านความร่วมมือ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.94 ให้ความสำคัญในระดับน้อย ได้แก่ การทำงานร่วมกับคนอื่น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่สร้างความยุ่งยากสับสนไม่เป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.24

4. พฤติกรรมด้านความผูกพัน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความผูกพัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้เกิดความผูกพัน การยอมรับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ให้ความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 1.98

สรุปผลสมมติฐานงานวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกันในความพยายาม ด้านความร่วมมือ และด้านความผูกพัน ซึ่งมีค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่าง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพบูลย์ อินทิสันท์ (2544: 75) เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานและลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานบริการไม่แตกต่างกัน และ สุกุลรัตน์ ไพบูลย์ (2554: 58) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีค่า Sig.มากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความพยายาม และด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีค่าคอมมิชชั่น แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าคอมมิชชั่น แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธนา ทรวงสังเวียน (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังผลตอบแทนที่มีผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่มีผลต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์

2. สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 โดยเป็นอิทธิพลทางบวก ทั้ง 3 ด้าน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจและได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร

พนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า นโยบายและการบริหารของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง มีการถ่ายทอดนโยบายและแผนการบริหารไปสู่พนักงานขายได้ถูกต้อง ซึ่งนโยบายที่จัดตั้งขึ้นสามารถนำบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ไปสู่ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2556) ที่พบว่า ด้านนโยบายต่างๆ ของบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

พนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานขายพอใจในการให้เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานขาย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา พัฒนารักษ์ (2553) ที่พบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ผลงานวิจัยของ จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2556) ที่พบว่า พนักงานบริษัททอส่งปิโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

พนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานขายได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานขายมีโอกาสดำเนินงานที่ตำแหน่งสูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ที่พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับดี

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานขายมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ในการทำงานกับบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่มีชื่อเสียง และองค์กรสามารถเติบโตยิ่งขึ้นด้วยความสำเร็จของผลงานจากความสามารถของตัวพนักงานเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2556) ที่พบว่า พนักงานบริษัทท่องเที่ยวปิโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

พนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานขายมีเครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน มีห้องทำงานที่แบ่งเป็นสัดส่วนและพื้นที่ใช้สอยได้เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรวิสา บัวทอง (2556) ที่พบว่า พนักงานบริษัท เมก้า โลฟ ไซแอ็นซ์ จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับมาก

2. พฤติกรรมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมในการทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ โพธิ์สกล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญธิดา จิตสุผล (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร

สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านความพยายาม

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความพยายาม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวดเร็ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวรัตน์ โพธิ์สกล (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวมเร็ว แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

2. พฤติกรรมด้านความทุ่มเท

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความทุ่มเท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ หากมีงานเหลืออยู่ ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับ มีค่าเฉลี่ย 3.92 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวรัตน์ โพธิ์สกล (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานค้างให้เสร็จก่อนบ้าน แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

3. พฤติกรรมด้านความร่วมมือ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 พิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.94 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ โพธิ์สกล (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ที่พบว่า ประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาค้นคว้าเพื่อเข้าในงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

4. พฤติกรรมด้านความผูกพัน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความผูกพัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้เกิดความผูกพัน การยอมรับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ไม่สอดคล้องกับกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ โพธิ์สกล (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ที่พบว่า ประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การห่วงเรื่องชื่อเสียงของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 แสดงให้เห็นถึงความผูกพันในการทำงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บริษัทควรกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับงาน และสถานการณ์ในปัจจุบัน พิจารณาโครงสร้างการทำงานและอัตราค่าจ้าง ความชัดเจนในการมอบหมายงานที่ทำ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานขายปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว
2. บริษัทควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในเรื่องต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อน เพื่อดึงดูดให้พนักงานขายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. บริษัทควรให้พนักงานขายสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมงานกันเป็นทีม โดยจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
4. บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มอบโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา เช่น การอบรม การสัมมนา เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ งานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพสูง
5. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานขายแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วม และเข้าใจงานกันทั้งสองฝ่าย ควรมีการมอบรางวัล หรือกล่าวคำชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานขายในการทำงาน
6. บริษัทควรมีการสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานขายในเรื่องของความมั่นคงและความก้าวหน้าของบริษัท เพื่อให้พนักงานขายรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
7. บริษัทควรมีการจ่ายค่าคอมมิชชั่นให้แก่พนักงานขายในบางกรณี เช่น พนักงานขายสามารถขายโครงการในทำเลที่ดิน ซึ่งลูกค้าส่วนใหญ่ไม่ค่อยเลือก หรือ โครงการที่ขายยากๆ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานขายอย่างอสังหาริมทรัพย์ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ซึ่งมีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการเข้าไปทำความรู้จักและมีส่วนร่วมในการทำงานกับพนักงาน เพื่อที่จะทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายได้มากขึ้น

2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน ขององค์กรอื่นๆ เพื่อดูว่า ผลการวิจัยแตกต่าง หรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร
3. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันอื่นๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของ พนักงานขาย



บรรณานุกรม

- กลมรัตน์ บำรุงศรี. 2556. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีทีซีน้ำดื่มสยาม จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- กานดา จันทร์แย้ม. 2556. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัสพิสิษฐ์ จำพันธุ์. 2557. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายของ บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จันจิรา โสประจัน. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินตน์รัตน์ ศิริสมบัติ. 2556. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3, 4, 56.
- จุฬาลักษณ์ สภาพรรณวิสุทธิ์. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สีลม. สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ. 2556. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. 2550. กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2(2), 142-143.
- ชลธิชา อรรถสิทธิ์. 2557. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด อำเภอฟาร์มหลวง จังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โชติกา ระโส. 2555. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติขวัล พุกิจกาญจน์. 2559. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ฐาปนา ฉินไพศาล. 2559. องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันทร์. 2545. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. 2556. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2546. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- ธัญรดา จิตสุผล. 2553. แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นนทช พรอมไธสง. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แกรนด์ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นวรัตน์ พิงโพธิ์สภ. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศ์ หรดาล. 2549. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรวิสา บัวทอง. 2556. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เมก้าไลฟ์ไซแอนซ์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2545. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พิชิต เทพวรรณ. 2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ไพบูลย์ อินทิสันท์. 2544. ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานและลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัทณี บุญประเสริฐ. 2557. วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัลลิกา ดันสอน. 2544. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เบอร์เนท.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
- วิมาพร มาพบสุข. 2546. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศรารุณี ฉิมดี. 2556. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศรินณา ทรวงสังเวียน. 2556. ความคาดหวังผลตอบแทนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สกลรัตน์ ไพบูลย์. 2554. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G กรณีสึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สถิต วงศ์สวรรค์. 2539. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- อุบลวรรณ เทียงบุญธรรม. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เครือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อมรรัตน์ ชูแก้ว. 2555. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอมฤต แอนด์แอสโซซิเอตส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรพินทร์ ชูชม. 2558. แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. [ระบบออนไลน์] <https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/3/> (13 มกราคม 2560).
- Albanese. 1981. Managing : Toward Accountability for Performance. 3rd ed. Venture: Regal Books.
- Baruch, B.D. 1968. Now ways in discipline. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J.L., Lvanivich, J.M. & Donnelly, J.H. 1991. Organization: Behavior Structure and Process. Plano, Texas: Business.

- Griffeth, R.W., Hom, P.W. & Gaertner. 2000. A meta-analysis of antecedents and Correlates of employee turnover. Update moderator test, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Loper, F.M. 1968. *Evaluation of Employ Performance*. New York: Public Personality Association.
- Organ, D.W. 1991. *Organizational Behavior*. 4th ed. USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Saal, F.E. & Knight, P.A. 1995. *Industrial and Organizational Psychology*. 2nd ed. California: wadsworth.
- Spector, P.E. 2000. *Industries and Organizational Psychology Research and Practice*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Smith, A.dam. 1983. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. In Charles W. Eliot, editor, *The Harvard Classic*. New York: P.F.Collier & Son Coporation.
- Steer. R.M. & Porter, L.W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mcgraw-holl.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อของบริษัทอสังหาริมทรัพย์

ตารางผนวกที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอสนทราย

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
1. เดอะปาล์มการ์เดนส์ 6	เดอะ ปาล์มการ์เดนส์ 6 ต.สันนาเม็ง อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ปาล์มการ์เดนส์ เชียงใหม่ จำกัด
2. สันทรายสิริ 2	54 ม.8 ต.สันทรายน้อย อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท บี เจ เรียวเอสเตส จำกัด
3. เดอะ แกรนด์พาร์ค	โครงการ เดอะแกรนด์พาร์ค 444/29 ม.10 ถ.สันทราย ต.สันทรายน้อย อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท สยาม เรียวเอสเตส โซลูชั่น จำกัด
4. เดอะเซ็นส์	54/95 หมู่ 8 ถนนวงแหวนรอบนอก ต.สันทรายน้อย อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท บี เจ เรียวเอสเตส จำกัด
5. กรีนวิวโฮม	234/159 หมู่ 9 ต.หนองหาร อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท กรีนวิวโฮม จำกัด
6. เดอะ แกรนด์วิลเลจ	444/29 ม.10 ต.สันทรายน้อย อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท สยาม เรียวเอสเตส โซลูชั่น จำกัด
7. สันทรายสิริ 1	18 หมู่ 8 ต.สันทรายน้อย อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท บี เจ เรียวเอสเตส จำกัด
8. บ้านนนนิภา แม่โจ้	270 หมู่ 9 ซ.วัดทุ่งหมื่นน้อย ต.หนองหาร อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ภาณน จำกัด
9. อรสิริน 11 เมาทัน แอนด์เลค	188 หมู่ 12 ต.สันทรายหลวง อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท อรสิริน กรุป จำกัด
10. เดอะพลินารี สันทราย	ถนนสหกรณ์ ต.ป่าไผ่ อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท 89 พลินารี จำกัด
11. ฟิฟธ์เอเวนิว มีโชค- เชียงใหม่	หมู่ 2 ถนน เชียงใหม่-พร้าว ต.หนองจ่อม อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท นิวสเคป ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
12. ไนน์ตี้ไนน์เอเวนิว	โครงการไนน์ตี้ไนน์เอเวนิว ต.สันนา เม็ง อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ไนน์ตี้ไนน์เอเวนิว จำกัด
13. ริชชี ริช แลนด์ เชียงใหม่	333 หมู่ 6 ถนนวงแหวนรอบนอก ต.หนองจ่อม อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ริชชี ริช แลนด์ จำกัด
14. วี เรสซิเดนซ์	345 หมู่ 3 ต.สันพระเนตร อ.สนทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท วี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
15. บ้านอยู่สราญ 2	159 หมู่ 7 ต.สันทรายหลวง อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ธนภณวิลเลจ จำกัด
16. เดอะ กรีนเนอรี เซ็นทรัล	เดอะ กรีนเนอรี เซ็นทรัล ถนนสันทรายเก่า ต.สันทรายน้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท แอลดับบลิวเอสเรียลเอสเตท จำกัด
17. อนันต์สิริ	โครงการ อนันต์สิริ เลขที่ 126 หมู่ 4 ต.สันนาเม็ง อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท อนันต์สิริ เฮาส์ จำกัด
18. ธนาพรปาร์คโฮม5	188 หมู่ 6 ต.สันป่าเป้า อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ธนาพรปาร์คโฮม จำกัด
19. รุ่งเรืองควอลิตี้เฮาส์	399 หมู่ 2 ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท รุ่งเรือง ควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด
20. เดอะ กรีนเนอรี วิลล่า (แม่ใจ)	444 ถ.เชียงใหม่-แม่ใจ (แยกกิตติชีววัน) ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท แอลดับบลิวเอสเรียลเอสเตท จำกัด
21. บ้านเชียงใหม่พญาโฮม	22/5 หมู่บ้านเชียงใหม่พญาโฮม หมู่ 1 ต.ป่าไผ่ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท เชียงใหม่พญาโฮม จำกัด
22. เอสเคป4	บ้านแม่ใจ ถนนเชียงใหม่ - พร้าว ต.หนองหาร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท เจเอสดับบลิวพรีอเพอร์ตี้ แอนด์ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
23. โชควารีโฮม (สันทราย)	189/68 หมู่ 9 ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท แฮปปี้ทาวน์ 168 จำกัด
24. เดอะลาภูนน่า แอนด์ สปอร์ตโฮม	ถนนวงแหวนรอบนอก แยกหนองจ่อม เลขที่ 339 หมู่ 2 ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท รวมโชค พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
25. รีเจ้นท์1	333 หมู่ 3 ถนน เชียงใหม่-ดอย สะเก็ด ต.สันทรายน้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ทropicคอลโฮม จำกัด
26. ธนาพรปาร์คโฮม4	288 ม.8 ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ธนาพรปาร์คโฮม จำกัด
27. นันทวัน แลนด์ แอนด์ เฮาส์พาร์ค	ถ.เชียงใหม่-แม่ใจ ต.หนองหาร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท แลนด์ แอนด์เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
28. กาญจนกนกวิลล์ 8 แม่โจ้	กาญจนกนกวิลล์ 8 ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท กาญจนกนก พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
29. กาญจนกนกวิลล์ 11 สันนาเม้ง	โครงการกาญจนกนกวิลล์ 11 สันนาเม้ง ต.สันนาเม้ง อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท กาญจนกนก พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
30. สหพนาวัลย์	367 หมู่ 4 ต.สันทรายหลวง อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท หมีไพรการค้าและวิศวกรรม จำกัด
31. บ้านพิมุกต์ 4	โครงการบ้านพิมุกต์ 4 เลขที่ 333 ถนนวงแหวนรอบกลาง หมู่ 3 ต.สันพระเนตร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท พิมุกต์คอนสตรัคชั่น จำกัด
32. ดิ อีสสระ เชียงใหม่	315 หมู่ 5 ต.สันทรายน้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ชาญอีสสระ วิภาพล จำกัด
33. ฮาร์โมนี (สันทราย)	โครงการฮาร์โมนี ต.สันทรายน้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	ห้างหุ้นส่วนจำกัด แอล.เอ็น.เฮาส์ซิง
34. เรือนไทยไม้สัก ลากูน่า	โครงการเรือนไทยไม้สัก ลากูน่า เลขที่ 339 หมู่ 2 ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท รวมโชค พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
35. บ้านปารีส	424 หมู่ 5 ต.สันทรายหลวง อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ปารีศาริเอลลเอสเตท จำกัด
36. วี พลาซ่า	345 หมู่ 3 ต.สันพระเนตร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท วี ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด
37. บ้านร่มรื่น	โครงการบ้านร่มรื่น ต.หนองหาร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท บ้านร่มรื่น จำกัด
38. วี คอมเมอร์เชียล	345 หมู่ 3 ต.สันพระเนตร อ.สัน ทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท วี ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด
39. เดอะพาทีโอ	โครงการเดอะพาทีโอ 12/36 หมู่ 4 ต.สันทรายหลวง อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท บางแสนบุรี จำกัด
40. ทรีโอเนียว คุรุสภา	ถ.เชียงใหม่ - ดอยสะเก็ด ต.สันนาเม้ง อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ทรีเอสเตทกรุ๊ป จำกัด
41. เดอะนอร์ท สตาร์	555 หมู่ 9 ต.หนองหาร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท แกรนด์รตน์ จำกัด

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
42. บ้านทรายเงินทาวน์	ถนนสันทรายสายเก่า ต.สันทราย น้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท ทรายเงินทาวน์ จำกัด
43. บ้านแสงตะวันวิลล่า	ซอย สหกรณ์ 3 ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท แสงตะวันวิลล่า จำกัด
44. เดอะลา구나โฮม 10	เดอะลา구나โฮม 10 เลขที่ 339 หมู่ 2 ต.สันทรายน้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท รวมโชค พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
45. บ้านพฤกษ์ลดา 2	ถนนเชียงใหม่-แม่โจ้ ต.หนองจ่อม อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)
46. บ้านแม่โจ้	บ้านแม่โจ้ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท บ้านแม่โจ้ จำกัด
47. รินรดา สันทราย	298 หมู่ 3 ซอยบ้านสันทรายวิลเลจ 3 ต.สันทรายน้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	บริษัท เพ็ญประภาพรพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ตารางผนวกที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัทที่อสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอเมือง

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
1. กรานาดา เชียงใหม่	แยกพยอมเมนาดา ต.ท่าศาลา อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เดอะทรอปิคอลโฮม จำกัด
2. ชญุลลวิ	ชญุลลวิ หมู่ 5 ถ.เลียบคลอง ชลประทาน ต.สุเทพ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท ถาวรเจริญทรัพย์ จำกัด
3. เมาร์ทเทนวิ สันผีเสื้อ	โครงการเมาร์ทเทนวิ เลขที่ 234 หมู่ 4 ต.สันผีเสื้อ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท ทรอปิคอลโฮม จำกัด
4. เดอะโพล์	ถนนวงแหวนรอบกลาง ยูเทิร์นใต้ สะพาน 289 หมู่ 3 ต.สันผีเสื้อ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เดอะโพล์เอสเตท เชียงใหม่ จำกัด

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
5. เพอร์เฟคเพลส	โครงการ เพอร์เฟคเพลส ถนนวงแหวนรอบนอก ต.สันผีเสื้อ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เพอร์เฟคเพลส จำกัด
6. ลา วิลล่า เดอ เชียงใหม่	ถนนกองบิน 41 ถนนคลองชลประทาน ต.สุเทพ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เรียดตี้เวิลด์ เชียงใหม่ จำกัด
7. อิมมา เพรสทีจิลฟวิง	ถนนโชตนา ต.ช้างเผือก อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท อิมมา เพรสทีจิลฟวิง จำกัด
8. ลานนาซิตีปาร์ค	29 ซ.7 ถ.หลังโรงพยาบาลลานนา ต.ป่าตัน อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท พิมทองพัฒนา จำกัด
9. เดอะพรมิเนนซ์	ถนนวงแหวนรอบกลาง (ถนน 6 เลนลอดอุโมงค์) ต.ท่าศาลา อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท รีเกลแอสเสท จำกัด
10. เดอะไพรม์เดสทินี่	191 หมู่ 13 ถนนมหิตล (ซอยเจ้า แม่กวนอิม) ต.ป่าแดด อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท ไชน่า อีสเทิร์น จำกัด
11. ศุภาลัย พาร์ควิลล์ ช้างเผือก	ถนนโชตนา ต.ช้างเผือก อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)
12. กุลพันธ์วิลล์ 17 เดอะพินนา เคิล	หมู่ 12 ต.ป่าแดด อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท โทมแลนด์เซอร์วิส จำกัด
13. เดอะ กรีนเนอรี ลอฟท์	222 หมู่ 5 ถ.เชียงใหม่-สันกำแพง (สายเก่า) ต.ท่าศาลา อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เคเอส ที เรียดเอสเตท จำกัด
14. ซิคโมเพลส 48	บริษัท ที.จี.เอฟ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด เลขที่ 9 โชตนาซอย 12 ถนน ศรีลานนา ต.ป่าตัน อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท ที.จี.เอฟ.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
15. บ้านวิวดอย	หมู่ 5 ถ. วงแหวนรอบกลาง ต.สันผีเสื้อ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท บ้านวิวดอย จำกัด

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
16. เดอะไพรม์ฮอว์ลริชั่น	ถ.นันทาราม ต.หายยา อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เอเซียพลัส แมนเนจเม้นท์ จำกัด
17. กู๊ดบ้าน โปรเจค	โครงการกู๊ดบ้าน โปรเจค เลขที่ 152/1 ต.ช้างคลาน อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท กู๊ดบ้าน จำกัด
18. บ้านธาราศรี	234 ม.7 บ้านช่างทอง ถ.เลียบ คลองชลประทาน ต.สุเทพ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท กู๊ดลิฟวิ่งโฮมเรียลเอสเตท จำกัด
19. บ้านพาโชค	26/4 หมู่ 6 ต.สันผีเสื้อ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เค.ซี.เอ.พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
20. ฟิงค์ดอย เลควิลล์	โครงการฟิงค์ดอย เลควิลล์ 170 หมู่ 7 ต.ป่าแดด อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	ห้างหุ้นส่วน ฟิงค์ดอย จำกัด
21. คิวแฮร์วิลล่า นครฟิงค์	ถ.บำรุงราษฎร์ ต.วัดเกต อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ โครงการเริ่มสร้าง: พฤศจิกายน 2555	บริษัท ควอลิตี้แฮร์ จำกัด (มหาชน)
22. โบ๊ท คอนโดมิเนียม	71 หมู่ 5 ต.หนองป่าครั่ง อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท โมเบียสเรียลเอสเตท จำกัด
23. แอร์พอร์ต โฮม คอนโดมิเนียม	โครงการแอร์พอร์ต โฮม คอนโดมิเนียม 440/1 หมู่ 10 ต.แม่เหียะ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท แอร์พอร์ต โฮม คอนโดมิเนียม จำกัด
24. ดิอามอนด์ คอนโดมิเนียม	(ถ.เชียงใหม่-ลำปาง) ขาออก ต.ฟ้าฮ่าม อ.เมืองเชียงใหม่ จ. เชียงใหม่	บริษัท เอ็น.ซี.แฮร์ลิง จำกัด (มหาชน)
25. เคพาร์ค	ถนนมหิดล ต.หนองหอย อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เดอะเพอร์เฟกวิลเลจ จำกัด
26. เดอะเบนิฟิธส์ คอนโด	เดอะเบนิฟิธส์ ต.สันผีเสื้อ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เคโฮมแอสเซท จำกัด
27. ฟิงค์เดอะเซ็นเตอร์ฟิช คอนโดมิเนียม	เลขที่ 2 ถนนเวียงฟิงค์ ต.ช้างคลาน อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เทพพะยอม กรุ๊ป

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
28. เดอะยูนิค คอนโด อ.นิมมาน 1	9 ถ.นิมมานเหมินท์ ซ.สุขเกษม ต.สุเทพ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท ธารินา พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
29. เดอะ สปริง คอนโด	34 หมู่ 4 ซอย แม่ดาว ต.ฟ้าฮ่าม อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เอ็นทีเอสพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
30. อีโนกิ คอนโด เชียงใหม่	อีโนกิคอนโดมิเนียม ต.ช้างเผือก อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท อีโนกิ คอนโด เชียงใหม่ จำกัด
31. ฟิฟธ์คอนโด	เชียงใหม่บิสสิเนสพาร์ค ซอย 2 ต.หนองป่าครั่ง อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท บิลเลียน เรียลเอสเตท จำกัด
32. ไพร่สมแควร์@ซูปเปอร์- นิมมาน	22 ถ.ซูปเปอร์ไฮเวย์ เชียงใหม่ - ลำปาง ต.ช้างเผือก อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท วิสดอมสเปซ จำกัด
33. เดอะ สตาร์ ฮิลล์	165 ถ.คันคลองชลประทาน ต.สุเทพ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท สตาร์ บิวเดอร์ จำกัด
34. เฟลย์คอนโดมิเนียม บาย มาลาตา	191 อาคารศิริพานิชย์ ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท มาลาตา จำกัด
35. ลานนาซิติปาร์ค	29 ซ.7 ถ.หลังโรงพยาบาลลานนา ต.ป่าตัน อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท พิมพ์ทองพัฒนา จำกัด
36. เดอะพรมิเน็นซ์	ถนนวงแหวนรอบกลาง (ถนน 6 เลนลอดอุโมงค์) ต.ท่าศาลา อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท รีเกลแอสเสท จำกัด
37. พาราน์ คอนโด แอท เชียงใหม่	ถ.มหิตล ต.ท่าศาลา อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เอกภูมิทรัพย์ ดีเวลลอป เมนต์ จำกัด
38. มหิตลทาวน์โฮม	189/2 ต.ป่าแดด อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท เชียงใหม่ เมจิกพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
39. เดอะ โคลเวอร์	18 หมู่ 1 ต.ป่าแดด อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท ณ ชฎิล ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด
40. ทรีมส์ คอนโดมิเนียม 1	โครงการทรีมส์ คอนโดมิเนียม 222 หมู่ 2 ถ. เจ็ดยอด - ช่างเคียน ต.ช้างเผือก อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	บริษัท ซิลเวอร์แลนด์ เฮาส์ จำกัด

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอสันกำแพง

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
1. แกรนด์ ล้านนา เมอริเดียน	119 หมู่ 12 ถนนเชียงใหม่-สัน กำแพงสายใหม่ ต.สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท แกรนด์ ล้านนา เมอริเดียน จำกัด
2. เดอะปาล์มการ์เดนส์ 3	1228 ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ปาล์มการ์เดนส์ เชียงใหม่ จำกัด
3. กุลพันธ์วิลล์ 16 เดอะบลิส	ม.12 ถ.เชียงใหม่ - แม่ออน ต.สัน กำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท โฮมแลนด์เซอร์วิส จำกัด
4. ดี เอสทีม เชียงใหม่	198 หมู่ 8 ถนนทางเชื่อมสันกำแพง สายใหม่-บ่อสร้าง ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ดี เอสทีม เชียงใหม่ จำกัด
5. ศิวาลัย วิลเลจ 4	181 หมู่ 8 ถนนสันกำแพง-บ่อสร้าง ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท โกลเด้นท์พาเลซพร็อพ เพอร์ตี้ จำกัด
6. บุญฟ้าแกรนด์โฮม 2	โครงการบุญฟ้าแกรนด์โฮม 2 ถนน เชียงใหม่-สันกำแพงสายใหม่ ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท บุญฟ้าเลควิว จำกัด
7. ดี เอเทอนิตี้โฮม	ถนนสันกำแพง ต.ต้นเปา อ.สัน กำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท บีซีเอส เชียงใหม่ จำกัด
8. เดอะพรีโก	ถนนสันกำแพงสายใหม่ 194 หมู่ 8 ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท รอยัล สยาม พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
9. ปียอนด์	ถ.สันกำแพง (สายใหม่) บ้านร้อย พร้อม ต.บวกค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ริกส์ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
10. บ้านนราสิริ	โครงการบ้านนราสิริ เลขที่ 182 หมู่ 8 ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท เอเอส เวเนเจอร์แคปปิตอล จำกัด
11. ดีญา วาเลย์ (สันกำแพง)	156 ม.7 ถ.เชียงใหม่-สันกำแพง (สายเก่า) ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท พูนสินพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
12. บ้านพิมพ์พิชฎา	หมู่ที่ 3 ถ.เชียงใหม่-สันกำแพง ต.สันกลาง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ยูเนี่ยนโพรตีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
13. อินนิซิโอ	ถนนสันกำแพงใหม่ ต.สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท แลนด์ แอนด์เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
14. ปริญญา เชียงใหม่ สันกำแพง	โครงการปริญญา เชียงใหม่ สันกำแพง ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท วิมานอัมพร จำกัด
15. บ้าน ณ ชื่น	หมู่ 6 ต.สันกลาง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ดวงดี ทวีทรัพย์ จำกัด
16. เพลินจิตคอลลิน่า	222 ม.14 ถ.เชียงใหม่-สันกำแพง ต. สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท เพลินจิต พรอพเพอร์ตี้ จำกัด
17. กาญจน์กนกวิลล์13 น้ำโฮม	กาญจน์กนกวิลล์ 13 ถ.สันกำแพงสาย ใหม่ ต.สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท กาญจน์กนก พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
18. วรารมย์ เจริญเมือง	ถนนวงแหวนรอบนอก แยกสันกำแพง ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)
19. เดอะ แพลนท์ มหิตล เจริญ เมือง	ถ. รอบเมืองเชียงใหม่ ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท พญาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
20. โชควารีโฮม (สันกำแพง)	บ่อสร้าง ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท แอปป์ทาวน์ 168 จำกัด
21. ภัสสร ไพร์ด มหิตล เจริญ เมือง	ถนน รอบเมืองเชียงใหม่ ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท พญาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
22. ลัดดารมย์ อิลิแกนซ์ เชียงใหม่	โครงการลัดดารมย์ Elegance เชียงใหม่ ต.สันกลาง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)
23. บ้านบุรיתาน่า	โครงการบุรיתาน่า ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	เอ็ม.โอ.ยู เฟอร์เพค ดีเวลลอป เม้นท์ จำกัด
24. บ้านสิวลี สันกำแพง	บ้านสิวลี สันกำแพง-เชียงใหม่ ถนนวง แหวนสมโภช 700 ปี ต.สันกลาง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท แลนด์ แอนด์เฮาส์ จำกัด (มหาชน)
25. โฮมอินทาวน์ 2	โครงการ โฮมอินทาวน์ 2 เลขที่ 129 ม.4 ตรงข้าม อบต.สันกลาง ต.สันกลาง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท เค.เอ็น. เชียงใหม่ จำกัด

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
26. ศุภาลัย การ์เด็นวิลล์	ถนน เชียงใหม่-สันกำแพงสายใหม่ ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)
27. บ้านสวนธนาวัต	54 หมู่ 5 ถ.เชียงใหม่ - สันกำแพง สายใหม่ ต.บวกค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ทรัพย์ ดีแลนด์ จำกัด
28. โครงการวิลล่าลานนา เม้าท์ เท็นวิลล์	โครงการวิลล่าลานนา เม้าท์เท็นวิลล์ ถนนสันกำแพงสายใหม่ 204/96 หมู่ 9 ต.บวกค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท โอ อินคัม แลนด์ดีเวลลอป เมนต์ จำกัด
29. พร้อมเพรียงเม้าท์เท็นวิลล์	โครงการพร้อมเพรียงเม้าท์เท็นวิลล์ 204/96 หมู่ 9 ต.สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	ห้างหุ้นส่วน พร้อมเพรียง พร็อพ เพอร์ตี้เพอร์เฟค จำกัด
30. บ้านจรรยาลักษณ์	บ้านจรรยาลักษณ์ ต.สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท จรรยาลักษณ์ จำกัด
31. บ้านศิริพร ดอนจัน เชียงใหม่	189 หมู่ 8 ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ศิริพรพรอพเพอร์ตี้ จำกัด
32. บ่อสร้างแกรนด์วิลล์ 4	บ้านบ่อสร้างแกรนด์วิลล์ 4 ถ.เชียงใหม่-สันกำแพง (สายเก่า) ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ต้นเปาพลาซ่า จำกัด
33. บ้านพิริยา	หมู่ 3 ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท เฟลิดเฟลินพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
34. บาราโต้ เฮาส์	บ้านร่องก่องข้าว หมู่ 9 ต.บวกค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท ภัททาสีบุตร จำกัด
35. วิน่า ทาวน์ (สันไร่ สัน กำแพง)	วิน่า ทาวน์ (สันไร่ สันกำแพง) บ้านสันไร่ หมู่ 10 ต.สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	บริษัท เชียงใหม่ล้านนา พร็อพ เพอร์ตี้ จำกัด

ตารางผนวกที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอหางดง

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
1. เดอะปาล์มการ์เด็นท์ 5	เดอะ ปาล์ม การ์เด็นท์ 5 ต.สัน ผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท ปาล์มการ์เด็นท์ เชียงใหม่ จำกัด
2. กุลพันธ์วิลล์ 9 เดอะเลเจนท์	333 หมู่ 13 ถนนเชียงใหม่-หางดง ต.บ้านแหวน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท กุลพันธ์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
3. วิลล่า ฟลอรา เชียงใหม่	หมู่ 1 ถนนเลียบคลองชลประทาน ต.หนองควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท พกษา ดอยคำ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
4. โรชาเลีย เรสซิเดนซ์	338 หมู่ 3 ต.สันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท โรชาเลีย ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด
5. บ้านปาริชาติ	147/89 หมู่ 2 ต.หางดง อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท บ้านรุ่งอรุณเชียงใหม่ จำกัด
6. แสนสราญ 3 ณ ล้านนา	232 หมู่ 3 ต.หนองควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท เอ็กซ์คลูซิฟเฮาส์ ดีเวลลอป เม้นท์ จำกัด
7. เดอะ มาสเตอร์พีซ ซีนเนอรี่ ฮิลล์	59 ม.1 ต.น้ำแพร่ อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท ฐานกรกิจ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
8. บ้านสาริกา เชียงใหม่	289 ซอยคันคลองชลประทาน 20 ซ้าย หมู่ 1 ต.สันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท สาริกาพร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
9. ดีญา วาเลย์ (หางดง)	227 หมู่ 3 ต.หางดง อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท พูนสินพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
10. เดอะ เซลิโอ	324 หมู่ 3 ต.สันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท เชียงใหม่ล้านนา พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
11. เอเรสมาวิลล่า	โครงการเอเรสมาวิลล่า ต.บ้าน แหวน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท เวลท์ท็อป พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
12. มาลาดา โฮมแอนด์ รีสอร์ท- เชียงใหม่	232 หมู่ 5 ต.หนองควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท พิทูพี พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
13. บ้านคหบดี	279 ม.1 ต.สันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท เซรามิค เซอร์เคิล จำกัด
14. สุขสำราญ อินเนเจอร์	สุขสำราญ อินเนเจอร์ ต.หนอง ควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท ทีที ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
15. ทิพย์รัมย์	277 หมู่ 3 ต.หางดง อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท พูนสินพรอพเพอร์ตี้ จำกัด
16. บ้านทรัพย์วิมาน	บ้านทรัพย์วิมาน ต.น้ำแพร่ อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท เชียงใหม่ ญัฐทรัพย์ จำกัด
17. บ้านเพลิน	431 หมู่ 1 บ้านดอกลาย ต.หนองควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท ทวีพรรณ แมเนจเม้นท์ จำกัด
18. ดอยคำฮิลล์ไซด์ 2	โครงการดอยคำฮิลล์ไซด์ 2 เลขที่ 95 หมู่ 9 ถ.คลองชลประทาน ต.น้ำแพร่ อ.หางดง จ.เชียงใหม่	ห้างหุ้นส่วน ดอยคำฮิลล์ไซด์ จำกัด
19. ลานนาโพธิ์เนอรี โฮม	โครงการลานนา โพธิ์เนอรีโฮม เลขที่ 244 ม. 4 ถนนเลียบบคันคลองชลประทาน ต.หนองควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท คาซูพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
20. บ้านปรารถนาพลัส	โครงการบ้านปรารถนาพลัส ถนนเชียงใหม่-หางดง เลขที่ 286 หมู่ที่ 6 ต.สันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท ปภาดาแลนด์ จำกัด
21. รุ่งอรุณวิลล์ 3	147/89 ซอยเทศบาล 4 ถนนเชียงใหม่-หางดง ต.หางดง อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท บ้านรุ่งอรุณเชียงใหม่ จำกัด
22. ราชพฤกษ์กรีนวิว เชียงใหม่	โครงการราชพฤกษ์กรีนวิว เชียงใหม่ หมู่ 1 ต.หนองควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท ดอยคำเรียลเอสเตท จำกัด
23. ฑู วิลล่า สไตล์โมเดิร์น	บ้านถวายเป็น ต.หางดง อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท ฑู วิลล่า สไตล์โมเดิร์น จำกัด
24. บ้านศรีวังตาล	ซอย หน้าหมู่บ้านวังตาล ต.สันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท ศรีวังตาล จำกัด
25. ภูฟ้าการ์เด็นท์โฮม 2	ภูฟ้าการ์เด็นท์โฮม 2 ต.สันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	ห้างหุ้นส่วน ภูฟ้าไทย จำกัด
26. บ้านขวัญเวียง	หมู่ 3 ซอยหมู่บ้านขวัญเวียง ต.สันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท เอซีซี แอสเสท จำกัด

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
27. บ้านสุนทรียะเฮาส์	บ้านสุนทรียะเฮาส์ ต.หนองควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท เรียบยับ คอมปะนี
28. เดอะแซงค์ทัม เชียงใหม่	ต.หนองควาย อ.หางดง จ.เชียงใหม่	บริษัท แซงค์ทัม จำกัด

ตารางผนวกที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
1. ไวซ์ ชิกเนเจอร์	345 หมู่ 3 ถนนวงแหวนรอบนอก (ดอยสะเก็ด-สันกำแพง) ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท ไวซ์พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
2. กุลพันธ์วิลล์ 15 พาร์คเวนนิว	234 หมู่ 3 ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท โฮมแลนด์เซอร์วิส จำกัด
3. บ้านรุ่งธนา 6	269/19 ม.3 ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท ธนาโชคคอนสตรัคชัน จำกัด
4. ล้านนาเลควิว	62/41 ม.5 ต.ตลาดขวัญ อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท หมื่นแสนล้าน จำกัด
5. โรสรินท์ (ท่ารั้ว)	เลขที่ 170 ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท ยูอาร์บี พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
6. บ้านกาญจน์กนก 1 ท่ารั้ว	กาญจน์กนกวิลล์ 1 ถ.สันกำแพง- ดอยสะเก็ด หมู่ 5 (ติดสถานีอนามัย สันปูเลย) ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท กาญจน์กนก พร็อพเพอร์ ตี้ จำกัด
7. สมหวัง คันทรีวิลล์	บนถนนวงแหวนรอบ3 สันกำแพง- ดอยสะเก็ด ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมหวังกรุ๊ป
8. อรสิริน 6 เลคไซด์แอนด์ปาร์ค	โครงการอรสิริน 6 เลคไซด์แอนด์ ปาร์ค เลขที่ 79 หมู่ 8 ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท อรสิริน กรุ๊ป จำกัด

ตารางผนวกที่ 5 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
9. บ้านกาญจนาภิเษก 2	เลขที่ 90 หมู่ 8 ถ.สันกำแพง- ดอยสะเก็ด (ติดวงแหวนรอบนอก) ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท กาญจนาภิเษก พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
10. วรารมย์ แก้วนารัฐ	ถนนวงแหวนรอบนอก ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)
11. บ้านธนภักดิ์	161/22 หมู่ 1 ถนนวงแหวนรอบ นอก (ถนนแก้วนารัฐ) ต.สันปูเลย อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	บริษัท ริช เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด

ตารางผนวกที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัทก่อสร้างหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอแม่ริม

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
1. กรีนวัลเลย์ คอนโดมิเนียม เชียงใหม่	กรีนวัลเลย์ คอนโดมิเนียม เชียงใหม่ ถ.โชตนาน ต.แม่สา อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่	บริษัท เชียงใหม่ กรีนวัลเลย์ คอนโดมิเนียม จำกัด
2. จีรังเรสซิเดนซ์	99 หมู่ 7 ต.ริมใต้ อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่	บริษัท จีรัง กรุ๊ป จำกัด
3. บ้านแม่ริมกรีนวัลเลย์	154 หมู่ 7 ต.ดอนแก้ว อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่	บริษัท อัครพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
4. บ้านอิมเพรส	เลขที่ 399/14 ม.1 ต.ริมใต้ อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่	บริษัท เชียงใหม่ พร็อพเพอร์ตี้ เซอร์วิส จำกัด
5. เดอะ คอนซูเลทเรสซิเดนซ์	เดอะ คอนซูเลทเรสซิเดนซ์ ต.ริมใต้ อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่	บริษัท ลักซ์วรี ดีเวลอปเมนต์ จำกัด
6. บ้านศิवालย์โครงการ 1	บ้านศิवालย์โครงการ 1 ต.แม่สา อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่	บริษัท โกลเด้นท์พาเลซพร็อพ เพอร์ตี้ จำกัด
7. บ้านธรินภรณ์วิลล่า	ซอยศรีชมพูป่าตัด 6 ต.สันป่า อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่	บริษัท ธรินภรณ์ (เชียงใหม่) จำกัด

ตารางผนวกที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในเขตอำเภอสарรี

ชื่อโครงการ	ที่อยู่	ชื่อบริษัท
1. ดีโอเรียนทอล	โครงการดีโอเรียนทอล เลขที่ 99 หมู่ 6 ต.ไชยสถาน อ.สารภี จ.เชียงใหม่	บริษัท ทรอปิคอลโฮม จำกัด
2. ล้านนา เฮอริเทจ	ถนนวงแหวนรอบ 3 ต.ป่าบง อ.สารภี จ.เชียงใหม่	บริษัท ล้านนาวิลส์ จำกัด
3. ดี เออบาน่า +5	แยกศรีบัวเงินพัฒนา (พยอมเมนาตา) ต.ไชยสถาน อ.สารภี จ.เชียงใหม่	บริษัท ปาล์ม สปริงส์เพลซ จำกัด
4. มโน มยาปาร์ค	โครงการมโน มยาปาร์ค เลขที่ 99/1 หมู่ 5 ต.ไชยสถาน อ.สารภี จ.เชียงใหม่	บริษัท เชียงใหม่เพอร์เฟกต์โฮม จำกัด
5. ชัยศิริวิลล่า	500 หมู่ 4 ต.หนองผึ้ง อ.สารภี จ.เชียงใหม่	บริษัท ชัยศิริวิลล่า จำกัด
6. บ้านรินรดา 4	หมู่บ้านรินรดา 4 หมู่ 3 บ้านศรีบุญเรือง ต.ไชยสถาน อ.สารภี จ.เชียงใหม่	บริษัท เพ็ญประภาพรออฟเพอร์ดี จำกัด

ที่มา : <http://www.baania.com/projects?province=1005&district=1054>



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ ข้อมูลและผลการศึกษาที่ได้มาอาจเกิดประโยชน์ต่อบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ในการนำผลการศึกษาไปพิจารณาหาแนวทางในการบริหารงานในด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านเติมเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 21 – 30 ปี

☐ 51 – 60 ปี

☐ 31 – 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา / มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ ปวช. / มัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ ปวส. / อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

☐ โสด

☐ แต่งงาน

☐ หย่าร้าง

5. อายุงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี☐ 1 – 2 ปี☐ 3 – 4 ปี☐ มากกว่า 4 ปี

6. เงินเดือน

☐ 1,000– 5,000☐ 5,001 – 10,000☐ 10,001 – 15,000☐ 15,001 ขึ้นไป

7. ค่าคอมมิชชัน

☐ 1,000 – 5,000☐ 5,001 – 10,000☐ 10,001– 15,000☐ 15,001 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทราบถึงความรู้สึกของท่านที่มีต่อลักษณะต่างๆ ของงานที่ท่านกำลังทำอยู่ แต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ให้ท่านใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
ด้านนโยบายและการบริหาร					
1. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน					
2. หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม					

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
4. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทที่มีผลกระทบต่อการ ทำงานของท่าน					
5. การบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับ สภาพที่ปฏิบัติงาน					
<u>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</u>					
6. ค่าจ้างที่รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
7. บริษัทของท่านให้ค่าจ้างและผลตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น					
8. การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับ ผลการปฏิบัติงานของท่าน					
9. สวัสดิการที่ท่านได้รับครอบคลุมหมดแล้ว					
10. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้ท่านมีชีวิตอย่าง สุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม					
<u>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</u>					
11. งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
12. บริษัทของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้ฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้ และประสบการณ์ของงาน					
13. ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการ แต่งตั้งโยกย้าย					
14. ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งานในขณะนี้					
15. เพื่อนร่วมงานบางคนปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าท่าน					
<u>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</u>					
16. บริษัทที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและ เจริญรุ่งเรือง					
17. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป					
18. การปฏิบัติงานของท่านถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้างาน					

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
19. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน					
20 ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
ด้านบรรยากาศในการทำงาน					
21. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานของท่าน มีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น					
22. สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
23. สถานที่ทำงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
24. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี					
25. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมในการทำงาน

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง พฤติกรรมในการทำงาน เพื่อจะได้ทราบพฤติกรรมในการทำงานของท่านเกี่ยวข้องกับประเด็นเหล่านี้มาน้อยเพียงใดแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ให้ท่านใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ให้ท่านใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวและ
กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน	5	4	3	2	1
ความพยายาม					
26. ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา					
27. เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่ และรวดเร็ว					
28. ท่านชอบทำงานที่ยาก ซึ่งคนอื่นทำไม่ค่อยได้					
29. บางครั้งท่านรู้สึกว่าไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
30. ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติที่ไม่จำเป็นต้องเร่งรัดแก้ไข					
ความทุ่มเท					
31. ท่านชอบมาทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา					
32. ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
33. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน					
34. การอยู่เฉยๆ โดยไม่ทำอะไร เป็นเรื่องปกติของคนในหน่วยงานของท่าน					
35. หากมีงานเหลืออยู่ ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับบ้าน					
ความร่วมมือ					
36. การทำงานร่วมกับคนอื่น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่สร้างความยุ่งยากสับสนไม่เป็นส่วนตัว					
37. ท่านเต็มใจทำงานใหม่ๆ และยาก ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบให้					
38. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาไม่เกี่ยวกับท่าน					
39. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้าถูกเรียกมาทำงานในช่วงวันหยุด					
40. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่					

คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน	5	4	3	2	1
<u>ความผูกพัน</u>					
41. มีความภาคภูมิใจมากที่มาปฏิบัติงาน ณ บริษัทนี้					
42. ท่านมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานเหมือนบ้านของท่าน					
43. ท่านมักเป็นห่วงเรื่องชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ					
44. การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้เกิดความผูกพัน การยอมรับซึ่งกันและกัน					
45. ท่านรู้สึกดีที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

นางสาวกัลยา ชัยชนะ

เกิดเมื่อ

30 พฤษภาคม 2533

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2555 วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้
จังหวัดเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2556 พนักงานขาย
บริษัท ยัสपाल จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2560 ที่ปรึกษาการขาย
บริษัท แสงชัยมอเตอร์เซลล์ จำกัด จังหวัด

อีเมล

kanlaya_aon@hotmail.com