

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบูรณ์) บริษัท
กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-11)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิต (ตารางที่ 12-29)

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจ
ที่รักษาสุขลักษณะจิต (ตารางที่ 30-47)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ ระดับ
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต
บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน (ตารางที่ 48-65)

ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ ตำแหน่งในปัจจุบัน และอายุ
งานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิตบริษัท
กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน (ตารางที่ 66-96)

ส่วนที่ 6 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ ระดับ
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต
บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน (ตารางที่ 97-114)

ส่วนที่ 7 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ ตำแหน่งในปัจจุบัน และ
อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด
จนถึงปัจจุบัน (ตารางที่ 115-144)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	29	44.6
หญิง	36	55.4
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 55.4 และเพศชาย ร้อยละ 44.6

ตารางที่ 2 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	1	1.5
31-40 ปี	12	18.5
41-50 ปี	41	63.1
มากกว่า 50 ปี	11	16.9
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 63.1 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 18.5 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 16.9 และอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 1.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด

การศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	4	6.2
ปวส.หรืออนุปริญญา	5	7.7
ปริญญาตรี	50	76.9
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	6	9.2
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 76.9 รองลงมาคือ การศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 9.2 การศึกษา ปวส.หรืออนุปริญญา ร้อยละ 7.74 และการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ร้อยละ 6.2

ตารางที่ 4 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	10	15.4
สมรส	51	78.5
หม้าย	1	1.5
หย่า	3	4.6
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 78.5 รองลงมาคือ เป็นโสด ร้อยละ 15.4 หย่า ร้อยละ 4.6 และเป็นหม้าย ร้อยละ 1.5

ตารางที่ 5 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการขายงาน	45	69.2
ผู้จัดการภาค	16	24.6
ผู้อำนวยการภาค	4	6.2
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับผู้จัดการขายงาน ร้อยละ 69.2 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานระดับผู้จัดการภาค ร้อยละ 24.6 และตำแหน่งงานระดับผู้อำนวยการภาค ร้อยละ 6.2

ตารางที่ 6 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50,000 บาท	7	10.8
50,000-100,000 บาท	39	60.0
100,001-150,000	11	16.9
150,000-250,000 บาท	4	6.2
มากกว่า 250,000 บาท	4	6.2
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 50,000-100,000 บาท ร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ รายได้ 100,001-150,000 บาท ร้อยละ 16.9 รายได้ต่ำกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 10.8 รายได้ 150,001-250,000 บาท และรายได้มากกว่า 250,000 บาท ร้อยละ 6.2 เท่ากัน

ตารางที่ 7 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	29	44.7
10 ปีไม่เกิน 15 ปี	27	41.5
มากกว่า 15 ปี	9	13.8
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.7 รองลงมาคือ อายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ร้อยละ 41.5 และอายุงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 13.8

ตารางที่ 8 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้

การย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้	จำนวน	ร้อยละ
เคย	53	81.5
ไม่เคย	12	18.5
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้ ร้อยละ 81.5 และไม่เคย ร้อยละ 18.5

ตารางที่ 9 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน ก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้

จำนวนครั้งที่เคยย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	45	84.9
2 ครั้ง	5	9.4
3 ครั้ง	1	1.9
4 ครั้ง	1	1.9
5 ครั้ง	1	1.9
รวม	53	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายงานมาก่อนที่จะทำงานกับบริษัท จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 84.9 รองลงมาเคยย้ายมาแล้ว จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 9.4 เคยย้ายมาแล้ว จำนวน 3 ครั้ง 4 ครั้ง และ 5 ครั้ง ร้อยละ 1.9 เท่ากัน

ตารางที่ 10 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้

สาเหตุการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	0	0.0
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือญาติพี่น้อง	1	1.9
ไม่มีความปลอดภัย	0	4.0
รายได้น้อย	23	43.4
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	5	9.4
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	14	26.4
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	1	1.9
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	9	17.0
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	15	28.3
ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา	2	3.8
ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท	13	24.5
สถานประกอบการปิดกิจการ	0	0.0
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	0	0.0
ไม่มีความก้าวหน้า	22	41.5
งานที่ทำเกินความสามารถ	1	1.9
ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน	12	22.6
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	0	0.0
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	31	58.5
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	11	20.8
ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน	2	3.8
ปัญหาครอบครัว	1	1.9
อื่นๆ	11	20.8

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 65 ราย

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสาเหตุการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้มากที่สุด ในด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 58.5 รองลงมา คือ รายได้น้อย ร้อยละ 43.4 ไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 41.5 ไม่พอใจนโยบายบริษัท ร้อยละ 28.3 ไม่พอใจในด้านสวัสดิการ ร้อยละ 26.4 ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท ร้อยละ 24.5 ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ร้อยละ 22.6 ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น และอื่นๆ เกือบร้อยละ 20.8 เท่ากัน ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 17.0 ไม่พอใจสภาพการทำงาน ร้อยละ 9.4 ไม่มีความปลอดภัย ร้อยละ 4.0 ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน ร้อยละ 3.8 งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือญาติพี่น้อง ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำเกินความสามารถ และปัญหาครอบครัว ร้อยละ 1.9 เท่ากัน

ตารางที่ 11 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่เลือกทำงานที่บริษัทนี้

สาเหตุที่เลือกทำงานที่บริษัทนี้	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	7	10.8
เพื่อนชวน	31	47.7
บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง	45	69.2
รายได้ดี	40	61.5
สวัสดิการดี	33	50.8
ชอบลักษณะงาน	36	55.4
ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทใหญ่	5	7.7
ที่บ้านอยากให้ทำ	5	7.7
มีคนที่ยังรู้จักอยู่ในบริษัทมาก	2	3.1
ระบบการทำงานดี	30	46.2
มีห้องทำงานส่วนตัว	4	6.2
เคยทำงานแบบนี้ และอยากใช้ประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์	17	26.2
อื่นๆ	9	13.8

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 65 ราย

อื่นๆ ได้แก่ เออร์รี่ไทร์ (1 คน) เพิ่มช่องทางการทำงาน ขยายงานด้านตัวแทน และผลงานการขาย (1 คน) อยากเรียนรู้งานด้านอื่น (1 คน) ไม่สะดวกในการเดินทาง (2) ไม่ชอบทำงานประจำ (2) คอนมีบุตรแฝด ทำให้มีปัญหาต้องออกมาดูแลบุตร (1 คน) ต้องการความมั่นคงในอนาคตตอนเกษียณ (1)

จากตารางที่ 11 พบว่า สาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานที่บริษัทนี้ มากที่สุด คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 69.2 รองลงมา คือ รายได้ดี ร้อยละ 61.5 ชอบลักษณะงาน ร้อยละ 55.4 ระบบการทำงานดี ร้อยละ 46.2 เคยทำงานแบบนี้ และอยากใช้ประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์ ร้อยละ 26.2 อื่นๆ ได้แก่ อิสระกับเจ้าของกิจการ ทรัพยากรผู้บริหาร ต้องการพัฒนาตัวเอง ในหลากหลายแง่มุม เช่น พัฒนาด้านความคิด บุคลิกภาพ ความเชื่อมั่นในตัวเอง และมีหลักสูตรอบรมดี ร้อยละ 13.8 สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ร้อยละ 10.8 ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทใหญ่และที่บ้านอยากให้ทำ ร้อยละ 7.7 มีห้องทำงานส่วนตัว ร้อยละ 6.2 และมีคนที่รู้จักอยู่ในบริษัทมาก ร้อยละ 3.1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิต

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 12 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขต ของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	23 (35.4)	41 (63.1)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34 (มาก)	4
งานที่ทำมีความสำคัญกับ บริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	25 (38.5)	39 (60.0)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37 (มาก)	2
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการ ขอบเขตงาน ชัดเจน	24 (36.9)	40 (61.5)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)	3
ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม จากผู้บังคับบัญชาน้อย	24 (44.6)	30 (46.2)	4 (6.2)	0 (0.0)	2 (3.1)	4.29 (มาก)	5
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ ท้าทาย	33 (50.8)	31 (47.7)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.49 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.37 (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะและ
ขอบเขตของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม
ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย
(ค่าเฉลี่ย 4.49) งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ(ค่าเฉลี่ย 4.37) งานที่ทำเป็นงานที่
ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.35) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.34) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจาก
ผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ตารางที่ 13 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	32 (49.2)	32 (49.3)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.48 (มาก)	1
มีโอกาสดูแลความคิดเห็นใน งานที่ทำเสมอ	25 (38.5)	34 (52.3)	6 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	5
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	28 (43.1)	36 (55.4)	1 (.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42 (มาก)	2
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	25 (38.5)	37 (56.9)	3 (4.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34 (มาก)	3
ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ นโยบายของบริษัท	21 (32.3)	43 (66.2)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.31 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.37 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) ปัจจัยจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ งานที่ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.48) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.42) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 4.34) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.31) และ มีโอกาสดูแลความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ตารางที่ 14 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน และแนวทางในการ ปฏิบัติงานของส่วนงาน	21 (32.3)	37 (56.9)	6 (9.2)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.20 (มาก)	3
มีโอกาสดูแลความสามารถ กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็ม	29 (44.6)	33 (50.8)	3 (4.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.40 (มาก)	2
มีอิสระในการทำงานและการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความ รับผิดชอบ	34 (52.3)	30 (46.2)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.51 (มากที่สุด)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.37 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.51) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีโอกาสดูแลความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม (ค่าเฉลี่ย 4.40) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ตารางที่ 15 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสนในการเรียนรู้งานเพื่อ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	29 (44.6)	34 (52.3)	2 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42 (มาก)	2
มีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่ง	28 (43.1)	32 (49.2)	5 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)	3
สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจาก งานที่ปฏิบัติอยู่	30 (46.2)	34 (52.3)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.45 (มาก)	1
ได้รับการสนับสนุนคือ ความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ อยู่	23 (35.4)	36 (55.4)	5 (7.7)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.25 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.37 (มาก)	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความ ชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.45) มีโอกาสนในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.35) และได้รับการสนับสนุนคือ ความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.25)

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	18 (27.7)	38 (58.5)	8 (12.3)	0 (0.0)	1 (1.5)	4.11 (มาก)	5
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพ	22 (33.8)	42 (64.6)	1 (.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.32 (มาก)	2
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมอาชีพ	22 (33.8)	39 (60.0)	3 (4.6)	0 (0.0)	1 (1.5)	4.25 (มาก)	3
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	33 (50.8)	30 (46.2)	2 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.48 (มาก)	1
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ไว้วางใจและมอบหมายงานที่ สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	20 (30.8)	37 (56.9)	6 (9.3)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.15 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.26 (มาก)	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.48) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.32) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.25) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.15) และการได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.11)

All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามโอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการกำหนดขั้นการ เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	30 (46.2)	33 (50.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.0)	4.37 (มาก)	1
ความเสมอภาคหรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	30 (46.2)	32 (49.3)	1 (.5)	0 (0.0)	2 (3.0)	4.35 (มาก)	2
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลักคุณธรรม	30 (46.2)	32 (49.3)	0 (0.0)	1 (1.5)	2 (3.0)	4.34 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						4.35 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.37) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.35) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	4.37	มาก	1
ด้านความสำเร็จของงาน	4.37	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบ	4.37	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.37	มาก	1
ด้านการยอมรับนับถือ	4.26	มาก	3
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	4.35	มาก	2

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	15 (23.1)	43 (66.2)	5 (7.7)	0 (0.0)	2 (3.0)	4.06 (มาก)	4
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	19 (29.3)	39 (60.0)	6 (9.2)	0 (0.0)	1 (1.5)	4.15 (มาก)	2
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	20 (30.8)	38 (58.5)	6 (9.2)	0 (.0)	1 (1.5)	4.17 (มาก)	1
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	19 (29.2)	38 (58.5)	7 (10.8)	0 (0.0)	1 (1.5)	4.14 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						4.13 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.17) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.15) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.14) และตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มี
 ต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	17 (26.3)	31 (47.7)	13 (20.0)	2 (3.0)	2 (3.0)	3.91 (มาก)	4
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	20 (30.8)	38 (58.4)	4 (6.2)	3 (4.6)	0 (0.0)	4.15 (มาก)	1
ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	17 (26.3)	40 (61.5)	6 (9.2)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.11 (มาก)	3
การวางตนของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	19 (29.3)	37 (56.9)	8 (12.3)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.14 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						4.08 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
 ผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้
 ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น
 กันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.15) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.14) ความเอื้อ
 อาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11) และการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เพื่อนร่วมงานมีความสนิท สนม จริงใจ	16 (24.6)	44 (67.7)	5 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (มาก)	4
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อ เกิดปัญหา	15 (23.2)	40 (61.5)	8 (12.3)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.05 (มาก)	7
การช่วยเหลือในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	16 (24.6)	42 (64.6)	5 (7.7)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.11 (มาก)	5
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	15 (23.1)	43 (66.2)	5 (7.7)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	6
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	17 (26.2)	44 (67.7)	3 (4.6)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.18 (มาก)	3
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	20 (30.8)	39 (60.0)	6 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22 (มาก)	1
การปรึกษาหารือกันเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	21 (32.3)	37 (56.9)	6 (9.2)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.20 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						4.15 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.22) การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.18) เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.17) การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.11) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามการบังคับบัญชาของหัวหน้า

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การสั่งงานหรือมอบหมายงาน มีความชัดเจน เข้าใจง่าย	19 (29.2)	36 (55.4)	6 (9.2)	3 (4.6)	1 (1.5)	4.06 (มาก)	5
การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	17 (26.2)	41 (63.1)	5 (7.7)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.12 (มาก)	3
การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	20 (30.8)	35 (53.8)	6 (9.2)	4 (6.2)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	4
การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	20 (30.8)	38 (58.4)	3 (4.6)	4 (6.2)	0 (0.0)	4.75 (มากที่สุด)	2
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	17 (26.2)	37 (56.9)	7 (10.8)	4 (6.2)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	7
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	18 (27.7)	40 (61.6)	3 (4.6)	2 (3.0)	2 (3.0)	4.85 (มากที่สุด)	1
การให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	18 (27.7)	39 (60.1)	4 (6.2)	2 (3.0)	2 (3.0)	4.06 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						4.28 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.85) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.75) และ ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 4.12) การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 4.09) การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน เข้าใจง่ายและการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) เท่ากัน และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามนโยบายและการบริหาร

ค่านโยบายและการบริหาร	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจง นโยบาย ระบบการทำงาน อย่างทั่วถึง	17 (26.2)	36 (55.4)	11 (16.9)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.06 (มาก)	1
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะ งานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจ ง่าย	16 (24.6)	39 (60.1)	8 (2.3)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.06 (มาก)	1
มีการเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	18 (27.7)	34 (52.4)	11 (16.9)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.05 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						4.06 (มาก)	

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.06) เท่ากัน และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	29 (44.6)	34 (52.4)	2 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42 (มาก)	1
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	26 (40.1)	36 (55.4)	2 (3.0)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.34 (มาก)	2
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	24 (36.9)	38 (58.6)	1 (1.5)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						4.35 (มาก)	

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.42) บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.34) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มี
 คอ่ปัจจัยของใจที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใน การทำงาน มีเพียงพอ	10 (15.4)	41 (63.1)	12 (18.5)	1 (1.5)	1 (1.5)	3.89 (มาก)	5
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน	8 (12.3)	48 (73.8)	8 (12.3)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.74 (มากที่สุด)	1
พื้นที่การปฏิบัติงานเป็น สัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน	7 (10.8)	50 (76.5)	4 (6.2)	1 (1.5)	0 (0.0)	3.97 (มาก)	3
แสงสว่าง อุณหภูมิและการ ถ่ายเทอากาศ	9 (13.5)	51 (78.5)	4 (6.2)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.05 (มาก)	2
มีหนังสือคู่มือระเบียบงาน ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน ง่ายและสะดวกขึ้น	8 (12.3)	46 (70.9)	9 (13.8)	2 (3.0)	0 (0.0)	3.92 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.11 (มาก)	

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มี
 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการ
 ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.74) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
 คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.05) พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน
 เหมาะสมกับหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้
 การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.92) และ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มี
 เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	27 (41.5)	30 (46.2)	8 (12.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	1
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	26 (40.0)	31 (47.7)	8 (12.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28 (มาก)	2
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ	27 (41.5)	27 (41.5)	6 (9.2)	1 (1.5)	4 (6.2)	4.11 (มาก)	5
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม	27 (41.5)	31 (47.7)	6 (9.2)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	1
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าเหมาะสม	27 (41.5)	30 (46.3)	6 (9.2)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	3
บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	28 (43.1)	30 (46.2)	5 (7.7)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	1
สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	24 (36.9)	31 (47.7)	9 (13.8)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.20 (มาก)	4
สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ซ็อร์รยนด์ เป็นต้น	15 (23.1)	28 (43.1)	20 (30.8)	2 (3.0)	0 (0.0)	3.86 (มาก)	6
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	14 (21.5)	19 (29.2)	27 (41.5)	4 (6.2)	1 (1.5)	3.63 (มาก)	7
ค่าเฉลี่ยรวม						4.13 (มาก)	

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม และบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.29) กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.26) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.20) เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.11) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ชี้อรยนต์ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.86) และมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงานที่ทำในปัจจุบัน	19 (29.2)	36 (55.5)	7 (10.8)	2 (3.0)	1 (1.5)	4.08 (มาก)	3
อาชีพและตำแหน่งงานมีความ ยั่งยืนและมีความก้าวหน้า	24 (36.9)	37 (56.9)	3 (4.6)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	2
ความมั่นคงของบริษัท	37 (56.9)	28 (43.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.57 (มากที่สุด)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.31 (มาก)	

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.57) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนและมีความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.29) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่เราทำ	37 (56.9)	28 (43.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (มาก)	3
คนในครอบครัวเห็นด้วยและ เข้าใจในการทำงานของเรา	19 (29.2)	40 (61.5)	5 (7.7)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	5
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	20 (30.8)	35 (53.9)	8 (12.3)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.31 (มาก)	1
ความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	19 (29.2)	41 (63.1)	4 (6.2)	1 (1.5)	0 (0.0)	4.18 (มาก)	2
นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลา เพียงพอให้กับการดูแลตนเอง และครอบครัว	21 (32.4)	36 (55.4)	6 (9.2)	2 (3.0)	0 (0.0)	4.14 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.18 (มาก)	

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.31) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ (ค่าเฉลี่ย 4.17) นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.14) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยที่รักษา
สุขภาพขณะจิต

ปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพขณะจิต	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.13	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.08	มาก	8
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	มาก	5
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	4.28	มาก	3
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.06	มาก	9
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.35	มาก	1
ด้านสภาพการทำงาน	4.11	มาก	7
ด้านค่าตอบแทน	4.13	มาก	6
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.31	มาก	2
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.18	มาก	4

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจที่รักษา
สุขภาพขณะจิต ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงใน
การทำงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิต

3.1 ปัญหาในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูง
ใจในการทำงานที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามลักษณะและขอบเขตงาน

ด้านลักษณะและขอบเขต ของงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0 (0.0)	10 (15.4)	21 (32.3)	16 (24.6)	0 (0.0)	2.35 (น้อยที่สุด)	2
งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับ บริษัท ทำให้รู้สึกไม่ภูมิใจ	0 (0.0)	9 (13.8)	18 (27.7)	17 (26.2)	22 (33.8)	2.68 (น้อย)	1
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับ ความต้องการ ขอบเขตงานไม่ ชัดเจน	1 (1.5)	5 (7.7)	22 (33.8)	17 (26.2)	20 (30.8)	2.23 (น้อยที่สุด)	4
ความไม่เป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม จากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	8 (12.3)	15 (23.1)	18 (27.7)	24 (36.9)	2.11 (น้อยที่สุด)	5
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ ไม่ท้าทาย	1 (1.5)	10 (15.4)	17 (26.2)	16 (24.6)	21 (32.3)	2.29 (น้อยที่สุด)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.33 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 30 พบว่า ระดับปัญหาด้านลักษณะและขอบเขตงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.33) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกไม่ภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 2.68) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 2.35) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 2.29) งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.23) และความไม่เป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.11)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	0 (0.0)	9 (13.8)	10 (15.4)	24 (36.9)	22 (33.8)	2.09 (น้อยที่สุด)	5
ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในงานที่ทำ	0 (0.0)	8 (12.3)	14 (21.5)	25 (38.5)	18 (27.7)	2.18 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จของงาน	1 (1.5)	9 (13.8)	15 (23.1)	22 (33.8)	18 (27.7)	2.28 (น้อยที่สุด)	2
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไป ตามที่คาดหวัง	1 (1.5)	11 (16.9)	18 (27.7)	19 (29.2)	16 (24.6)	2.42 (น้อยที่สุด)	1
ผลงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้อง กับนโยบายของบริษัท	1 (1.5)	8 (12.3)	13 (20.0)	22 (33.8)	21 (32.3)	2.17 (น้อยที่สุด)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						2.23 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 31 พบว่า ระดับปัญหาด้านความสำเร็จของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.23) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 2.42) ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.28) ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.18) ผลงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.17) งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.09)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	0 (0.0)	10 (15.4)	15 (23.1)	18 (27.7)	22 (33.8)	2.35 (น้อยที่สุด)	1
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1 (.5)	7 (10.8)	17 (26.2)	19 (29.2)	21 (32.3)	2.20 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	0 (0.0)	8 (12.3)	19 (29.2)	18 (27.7)	20 (30.8)	2.23 (น้อยที่สุด)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						2.26 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับปัญหาด้านความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.26) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (ค่าเฉลี่ย 2.35) ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.23) และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.20)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง	0 (0.0)	10 (15.4)	14 (21.5)	20 (30.8)	21 (32.3)	2.51 (น้อย)	1
ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	0 (0.0)	8 (12.3)	15 (23.1)	20 (30.8)	22 (33.8)	2.14 (น้อยที่สุด)	4
ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	0 (0.0)	9 (13.8)	16 (24.6)	19 (29.2)	21 (32.3)	2.20 (น้อยที่สุด)	2
ไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	1 (1.5)	6 (9.2)	18 (27.7)	18 (27.7)	22 (33.8)	2.17 (น้อยที่สุด)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.26 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 33 พบว่า ระดับปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.26) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.51) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเรียงลำดับ คือ ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.20) ไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.17) และ ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.14)

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	0 (0.0)	10 (15.4)	15 (23.1)	19 (29.2)	21 (32.3)	2.22 (น้อยที่สุด)	2
การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพ	2 (3.0)	7 (10.9)	16 (24.6)	19 (29.2)	21 (32.3)	2.23 (น้อยที่สุด)	1
การไม่ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมอาชีพ	1 (1.5)	8 (12.3)	16 (24.6)	19 (29.2)	21 (32.3)	2.22 (น้อยที่สุด)	2
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	2 (3.0)	8 (12.3)	13 (20.1)	22 (33.8)	20 (30.8)	2.23 (น้อยที่สุด)	1
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความ ไว้วางใจและมอบหมายงานที่ ไม่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	1 (1.5)	7 (10.8)	15 (23.1)	20 (30.8)	22 (33.8)	2.15 (น้อยที่สุด)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.21 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 34 พบว่า ระดับปัญหาด้านการยอมรับนับถือ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.21) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และไม่มีความภาคภูมิใจ ในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.23) เท่ากัน การไม่ได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และการไม่ได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.22) เท่ากัน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจและ มอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.15)

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามโอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัท ไม่มีการกำหนดขั้น ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	1 (1.5)	3 (4.6)	19 (29.2)	19 (29.2)	23 (35.4)	2.08 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2 (3.0)	3 (4.6)	18 (27.7)	20 (30.9)	22 (33.8)	2.12 (น้อยที่สุด)	1
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งไม่มีความยุติธรรม และไม่เป็นไปตามหลัก คุณธรรม	1 (1.5)	5 (7.7)	15 (23.1)	22 (33.8)	22 (33.8)	2.09 (น้อยที่สุด)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						2.10 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 35 พบว่า ระดับปัญหาด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.10) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.12) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.09) และบริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.08)

ตารางที่ 36 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	2.33	น้อยที่สุด	1
ด้านความสำเร็จของงาน	2.23	น้อยที่สุด	3
ด้านความรับผิดชอบ	2.26	น้อยที่สุด	2
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.26	น้อยที่สุด	2
ด้านการยอมรับนับถือ	2.21	น้อยที่สุด	4
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.10	น้อยที่สุด	5

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

3.2 ปัญหาในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	1 (1.5)	8 (12.3)	19 (29.2)	13 (27.7)	19 (29.2)	2.29 (น้อยที่สุด)	2
ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	0 (0.0)	5 (7.7)	19 (29.2)	23 (35.4)	18 (27.7)	2.78 (น้อย)	1
มีความไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	0 (0.0)	5 (7.7)	19 (29.2)	17 (26.2)	24 (36.9)	2.08 (น้อยที่สุด)	4
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	1 (1.5)	7 (10.8)	15 (23.1)	20 (30.8)	22 (33.8)	2.15 (น้อยที่สุด)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.33 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 37 พบว่า ระดับปัญหาด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.33) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.78) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.29) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 2.15) และมีความไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.08)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสภาพลักษณะจิต จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชาน้อย	0 (0.0)	9 (13.8)	15 (23.1)	20 (30.8)	21 (32.3)	2.18 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็นกันเอง	0 (0.0)	8 (12.3)	16 (24.6)	21 (32.3)	20 (30.8)	2.18 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	1 (1.5)	10 (15.4)	14 (21.5)	20 (30.8)	20 (30.8)	2.26 (น้อยที่สุด)	2
การวางแผนของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี	0 (0.0)	9 (13.8)	15 (23.1)	19 (29.2)	22 (33.8)	2.32 (น้อยที่สุด)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						2.24 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 38 พบว่า ระดับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.24) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 2.32) ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.26) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาน้อย และ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 2.18) เท่ากัน

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยเชิงใจ
ในการทำงานที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิท สนม จริงใจ	0 (0.0)	8 (12.3)	18 (27.7)	20 (30.8)	19 (29.2)	2.23 (น้อยที่สุด)	4
เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกัน เมื่อเกิดปัญหา	1 (1.5)	7 (10.8)	17 (26.2)	23 (35.3)	17 (26.2)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีการช่วยเหลือในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	0 (0.0)	8 (12.3)	19 (29.2)	20 (30.8)	18 (27.7)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีการร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	9 (13.8)	17 (26.2)	21 (32.3)	18 (27.7)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	0 (0.0)	8 (12.3)	18 (27.7)	22 (33.8)	17 (26.2)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	0 (0.0)	9 (13.8)	19 (29.2)	20 (30.8)	17 (26.2)	2.31 (น้อยที่สุด)	1
ไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงาน	0 (0.0)	8 (12.3)	19 (29.2)	21 (32.3)	17 (26.2)	2.28 (น้อยที่สุด)	2
รวม						2.27 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 39 พบว่า พบว่า ระดับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบ
แบบสอบถามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.27) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ
แบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ไม่ช่วยเหลือกันในการ
ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.31) ไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 2.28) ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานไม่
ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีการช่วยเหลือ ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.26)
และไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.23)

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยเชิงใจ
ในการทำงานที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การตั้งงานหรือมอบหมายงาน ไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	1 (1.5)	11 (16.9)	15 (23.1)	20 (30.8)	18 (27.7)	2.34 (น้อยที่สุด)	2
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ของลูกน้อง	1 (1.5)	8 (12.3)	16 (24.6)	22 (33.8)	18 (27.7)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	2 (3.0)	11 (16.9)	15 (23.1)	20 (30.8)	17 (26.2)	2.40 (น้อยที่สุด)	1
ไม่ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนเอง	1 (1.5)	8 (12.3)	17 (26.2)	20 (30.8)	19 (29.2)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีวิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงาน	2 (3.0)	7 (10.8)	16 (24.7)	21 (32.3)	19 (29.2)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	2 (3.0)	9 (13.8)	13 (20.0)	21 (32.3)	20 (30.8)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
ไม่ให้คำแนะนำในการทำงาน และสอนงาน	2 (3.0)	7 (10.8)	16 (24.7)	21 (32.3)	19 (29.2)	2.26 (น้อยที่สุด)	3
รวม						2.29 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 40 พบว่า พบว่า ระดับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.29) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.40) การตั้งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ไม่ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ไม่มีวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และไม่ให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 2.26) เท่ากัน

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสถิติขณะจิต จำแนกตามนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบการทำงาน อย่างทั่วถึง	1 (1.5)	13 (20.0)	13 (20.0)	23 (35.4)	15 (23.1)	2.42 (น้อยที่สุด)	1
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างจัด เจน	1 (1.5)	13 (20.0)	11 (16.9)	23 (35.4)	17 (26.2)	2.35 (น้อยที่สุด)	2
ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	1 (1.5)	10 (15.4)	15 (23.1)	21 (32.3)	18 (27.7)	2.31 (น้อยที่สุด)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.36 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 41 พบว่า ระดับปัญหาค้านนโยบายและการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.36) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 2.42) ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างจัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.35) และไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 2.31)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	4 (6.2)	7 (10.8)	10 (15.4)	19 (29.2)	25 (38.5)	2.17 (น้อยที่สุด)	2
บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ	4 (6.2)	5 (7.7)	13 (20.0)	19 (29.2)	24 (36.9)	2.17 (น้อยที่สุด)	2
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4 (6.2)	6 (9.1)	13 (20.0)	17 (26.2)	25 (38.5)	2.18 (น้อยที่สุด)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						2.17 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 42 พบว่า ระดับปัญหาด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.17) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.18) บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง และ บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.17) เท่ากัน

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน	0 (0.0)	9 (13.8)	16 (24.6)	20 (30.8)	20 (30.8)	2.22 (น้อยที่สุด)	4
สถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน	0 (0.0)	10 (15.4)	15 (23.1)	21 (32.3)	19 (29.2)	2.25 (น้อยที่สุด)	3
พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็น สัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	12 (18.5)	14 (21.5)	20 (30.8)	19 (29.2)	2.29 (น้อยที่สุด)	1
แสงสว่าง อุณหภูมิและการ ถ่ายเทอากาศไม่ดี	0 (0.0)	10 (15.4)	14 (21.5)	19 (29.2)	22 (33.8)	2.18 (น้อยที่สุด)	5
ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงาน ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน ได้ง่ายและสะดวกขึ้น	1 (1.5)	9 (13.8)	16 (24.6)	20 (30.8)	19 (29.2)	2.28 (น้อยที่สุด)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						2.24 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 43 พบว่า ระดับปัญหาด้านสภาพการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.24) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.29) ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.28) สถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.25) ไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.22) และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 2.18)

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามคำตอบแทน

ด้านคำตอบแทน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2 (3.0)	11 (16.9)	16 (24.6)	17 (26.3)	19 (29.2)	2.38 (น้อยที่สุด)	3
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2 (3.0)	8 (12.3)	20 (30.8)	17 (26.2)	18 (27.7)	2.52 (น้อย)	1
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ	2 (3.0)	10 (15.4)	18 (27.7)	17 (26.2)	18 (27.7)	2.40 (น้อยที่สุด)	2
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม	2 (3.0)	9 (13.8)	18 (27.7)	17 (26.2)	19 (29.2)	2.35 (น้อยที่สุด)	4
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าไม่เหมาะสม	1 (1.5)	9 (13.8)	19 (29.2)	18 (27.7)	18 (27.7)	2.34 (น้อยที่สุด)	5
ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	5 (7.7)	7 (10.8)	16 (24.6)	18 (27.7)	19 (29.2)	2.40 (น้อยที่สุด)	2
ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	5 (7.7)	8 (12.3)	14 (21.5)	18 (27.7)	20 (30.8)	2.38 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ซื้อรถยนต์ เป็นต้น	2 (3.0)	7 (10.8)	17 (26.2)	18 (27.7)	21 (32.3)	2.25 (น้อยที่สุด)	6
ไม่มีหรือมีน้อย เงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	2 (3.0)	10 (15.4)	15 (23.1)	19 (29.2)	19 (29.2)	2.34 (น้อยที่สุด)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						2.37 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 44 พบว่า ระดับปัญหาด้านค่าตอบแทน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.37) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.52) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับคือ ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ค่าเฉลี่ย 2.40) ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.38) เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.35) กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าไม่เหมาะสม และไม่มีหรือมีน้อย เงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.34) เท่ากัน และไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ซีอีโอรถยนต์ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 2.25)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบัน	1 (1.5)	11 (16.9)	10 (15.4)	21 (32.3)	22 (33.8)	2.20 (น้อยที่สุด)	3
อาชีพและตำแหน่งงานไม่ ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าใน อาชีพ	4 (6.2)	9 (13.8)	10 (15.4)	21 (32.3)	21 (32.3)	2.29 (น้อยที่สุด)	1
ความไม่มั่นคงของบริษัท	5 (7.7)	8 (12.3)	6 (9.2)	23 (35.4)	23 (35.4)	2.22 (น้อยที่สุด)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						2.24 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 45 พบว่า ระดับปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.24) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.29) ความไม่มั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.22) และ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.20)

ตารางที่ 46 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ	3 (4.6)	8 (12.3)	11 (16.9)	20 (30.8)	23 (35.4)	2.20 (น้อยที่สุด)	1
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	1 (1.5)	8 (12.3)	12 (18.5)	21 (32.3)	23 (35.4)	2.12 (น้อยที่สุด)	4
ไม่มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	3 (4.6)	7 (10.8)	10 (15.4)	22 (33.8)	23 (35.4)	2.15 (น้อยที่สุด)	2
ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	2 (3.0)	8 (12.3)	10 (15.4)	22 (33.8)	23 (35.4)	2.14 (น้อยที่สุด)	3
ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	3 (4.6)	9 (13.8)	7 (10.8)	22 (33.8)	24 (36.9)	2.15 (น้อยที่สุด)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						2.15 (น้อยที่สุด)	

จากตารางที่ 46 พบว่า ระดับปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.15) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ (ค่าเฉลี่ย 2.20) ไม่มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว และไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว(ค่าเฉลี่ย 2.15) เท่ากัน ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.14) และคนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 2.12)

ตารางที่ 47 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหา ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.33	น้อยที่สุด	3
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.24	น้อยที่สุด	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.28	น้อยที่สุด	4
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	2.36	น้อยที่สุด	2
ด้านนโยบายและการบริหาร	2.36	น้อยที่สุด	2
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.17	น้อยที่สุด	6
ด้านสภาพการทำงาน	2.24	น้อยที่สุด	5
ด้านค่าตอบแทน	2.37	น้อยที่สุด	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.24	น้อยที่สุด	5
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.15	น้อยที่สุด	7

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาด้านปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.34 (มาก)	4.33 (มาก)	4.34 (มาก)
งานที่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	4.38 (มาก)	4.36 (มาก)	4.37 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน	4.38 (มาก)	4.33 (มาก)	4.35 (มาก)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	4.24 (มาก)	4.33 (มาก)	4.29 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	4.55 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)	4.49 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38 (มาก)	4.36 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.38 และ 4.36)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จของงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	4.41 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.48 (มาก)
มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	4.34 (มาก)	4.25 (มาก)	4.29 (มาก)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.48 (มาก)	4.36 (มาก)	4.42 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	4.41 (มาก)	4.28 (มาก)	4.34 (มาก)
ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท	4.34 (มาก)	4.28 (มาก)	4.31 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40 (มาก)	4.34 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.40 และ 4.34)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คืองานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.53)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	4.21 (มาก)	4.19 (มาก)	4.20 (มาก)
มีโอกาสดูแลความสามารถกับงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็ม	4.48 (มาก)	4.33 (มาก)	4.40 (มาก)
มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับ งานในความรับผิดชอบ	4.55 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.41 (มาก)	4.33 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศ
หญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.41 และ 4.33)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
มากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีอิสระใน
การทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.47)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.38 (มาก)	4.44 (มาก)	4.42 (มาก)
มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.31 (มาก)	4.39 (มาก)	4.35 (มาก)
สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	4.45 (มาก)	4.44 (มาก)	4.45 (มาก)
ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.24 (มาก)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35 (มาก)	4.38 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.35 และ 4.38)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ด้านการยอมรับนับถือ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	4.14 (มาก)	4.08 (มาก)	4.11 (มาก)
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.41 (มาก)	4.25 (มาก)	4.32 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ	4.31 (มาก)	4.19 (มาก)	4.25 (มาก)
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.59 (มากที่สุด)	4.39 (มาก)	4.48 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	4.10 (มาก)	4.19 (มาก)	4.15 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31 (มาก)	4.22 (มาก)	4.26 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.31 และ 4.22)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.39)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดชั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.48 (มาก)	4.28 (มาก)	4.37 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.41 (มาก)	4.31 (มาก)	4.35 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.38 (มาก)	4.31 (มาก)	4.34 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.42 (มาก)	4.30 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่า ปัจจัยด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.42 และ 4.30)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดชั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.31) เท่ากัน

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน	ตำแหน่ง			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.40 (มาก)	4.31 (มาก)	3.75 (มาก)	4.34 (มาก)
งานที่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึก ภูมิใจ	4.33 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.37 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานชัดเจน	4.38 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.35 (มาก)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับ การควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	4.22 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.29 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย	4.42 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.49 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35 (มาก)	4.48 (มาก)	4.15 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.35, 4.48 และ 4.15)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย (ค่าเฉลี่ย 4.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย (ค่าเฉลี่ย 4.63) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย (ค่าเฉลี่ย 4.75)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความสำเร็จของงาน	ตำแหน่ง			รวม
	ผู้จัดการ ขายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	4.44 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.48 (มาก)
มีโอกาสดูแลความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	4.22 (มาก)	4.44 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.36 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	4.31 (มาก)	4.44 (มาก)	4.25 (มาก)	4.34 (มาก)
ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท	4.31 (มาก)	4.25 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.31 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33 (มาก)	4.45 (มาก)	4.45 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.33, 4.45 และ 4.45)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาคให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคืองานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีโอกาสดูแลความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.50) เท่ากัน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	4.18 (มาก)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)	4.20 (มาก)
มีโอกาสดูแลความสามารถกับงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็ม	4.36 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.40 (มาก)
มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับ งานในความรับผิดชอบ	4.47 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.34 (มาก)	4.48 (มาก)	4.33 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.34, 4.48 และ 4.33)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.40 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.42 (มาก)
มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.24 (มาก)	4.69 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.35 (มาก)
สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	4.44 (มาก)	4.44 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)
ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.18 (มาก)	4.44 (มาก)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	4.31 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงาน และผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.32 และ 4.31) ส่วนผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.52)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	4.04 (มาก)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)	4.11 (มาก)
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.33 (มาก)	4.31 (มาก)	4.25 (มาก)	4.32 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ	4.22 (มาก)	4.31 (มาก)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.47 (มาก)	4.44 (มาก)	4.75 (มากที่สุด)	4.48 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	4.13 (มาก)	4.25 (มาก)	4.00 (มาก)	4.15 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24 (มาก)	4.31 (มาก)	4.30 (มาก)	4.26 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.24, 4.31 และ 4.30)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.75)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดชั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.38 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	3.50 (มาก)	4.37 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.36 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	3.50 (มาก)	4.35 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.33 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	3.50 (มาก)	4.34 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	3.50 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงาน และผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.36 และ 3.50) ส่วนผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.56)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดชั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีการกำหนดชั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดชั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.50)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.38 (มาก)	4.37 (มาก)	4.11 (มาก)	4.34 (มาก)
งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	4.34 (มาก)	4.44 (มาก)	4.22 (มาก)	4.37 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน	4.45 (มาก)	4.37 (มาก)	4.00 (มาก)	4.35 (มาก)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	4.31 (มาก)	4.41 (มาก)	3.89 (มาก)	4.29 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	4.48 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)	4.49 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39 (มาก)	4.42 (มาก)	4.13 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.39, 4.42 และ 4.13)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 4.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความสำเร็จของงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	4.55 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)	4.33 (มาก)	4.48 (มากที่สุด)
มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	4.31 (มาก)	4.30 (มาก)	4.22 (มาก)	4.29 (มาก)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.31 (มาก)	4.48 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	4.31 (มาก)	4.44 (มาก)	4.11 (มาก)	4.34 (มาก)
ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท	4.28 (มาก)	4.41 (มาก)	4.11 (มาก)	4.31 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35 (มาก)	4.41 (มาก)	4.27 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.35, 4.41 และ 4.27)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.56)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความพึงพอใจ	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	4.24 (มาก)	4.19 (มาก)	4.11 (มาก)	4.20 (มาก)
มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้ รับพึงพอใจอย่างเต็มที่	4.38 (มาก)	4.48 (มาก)	4.22 (มาก)	4.40 (มาก)
มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความพึงพอใจ	4.48 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.33 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37 (มาก)	4.42 (มาก)	4.22 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน ทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.37, 4.42 และ 4.22)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.56)

All rights reserved

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีโอกาสนในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.52 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.22 (มาก)	4.42 (มาก)
มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.38 (มาก)	4.41 (มาก)	4.11 (มาก)	4.35 (มาก)
สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	4.45 (มาก)	4.48 (มาก)	4.33 (มาก)	4.45 (มาก)
ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.24 (มาก)	4.33 (มาก)	4.00 (มาก)	4.25 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40 (มาก)	4.40 (มาก)	4.17 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.40, 4.40 และ 4.17)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีโอกาสนในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านการยอมรับนับถือ	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	4.14 (มาก)	4.15 (มาก)	3.89 (มาก)	4.11 (มาก)
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.34 (มาก)	4.41 (มาก)	4.00 (มาก)	4.32 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ	4.24 (มาก)	4.30 (มาก)	4.11 (มาก)	4.25 (มาก)
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.45 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)	4.48 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมาย งานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	4.28 (มาก)	4.15 (มาก)	3.78 (มาก)	4.15 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29 (มาก)	4.31 (มาก)	4.04 (มาก)	4.26 (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน ทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.29, 4.31 และ 4.04)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดขึ้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.48 (มาก)	4.37 (มาก)	4.00 (มาก)	4.37 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.52 (มากที่สุด)	4.30 (มาก)	4.00 (มาก)	4.35 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.52 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.00 (มาก)	4.34 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.51 (มากที่สุด)	4.31 (มาก)	4.00 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ยรวม4.51) และผู้มีอายุการทำงาน10 ปีไม่เกิน 15 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.31 และ 4.00)

ในปีวิจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดขึ้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดขึ้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามเพศ ตำแหน่งในปัจจุบัน และอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

5.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	4.03 (มาก)	4.08 (มาก)	4.06 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	4.14 (มาก)	4.17 (มาก)	4.15 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.24 (มาก)	4.11 (มาก)	4.17 (มาก)
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	4.14 (มาก)	4.14 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14 (มาก)	4.13 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.14 และ 4.13)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	4.03 (มาก)	3.91 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.07 (มาก)	4.22 (มาก)	4.15 (มาก)
ความเชื่ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	4.19 (มาก)	4.11 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03 (มาก)	4.22 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97 (มาก)	4.17 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.97 และ 4.17)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองและการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	4.07 (มาก)	4.25 (มาก)	4.17 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	3.90 (มาก)	4.17 (มาก)	4.05 (มาก)
การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.97 (มาก)	4.22 (มาก)	4.11 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.97 (มาก)	4.19 (มาก)	4.09 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.10 (มาก)	4.25 (มาก)	4.18 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.07 (มาก)	4.33 (มาก)	4.22 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.14 (มาก)	4.25 (มาก)	4.20 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03 (มาก)	4.24 (มาก)	4.15 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.03 และ 4.24)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	3.76 (มาก)	4.31 (มาก)	4.06 (มาก)
การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ความคิดเห็นของลูกน้อง	4.00 (มาก)	4.22 (มาก)	4.12 (มาก)
การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	3.79 (มาก)	4.33 (มาก)	4.09 (มาก)
การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.97 (มาก)	4.28 (มาก)	4.14 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.76 (มาก)	4.25 (มาก)	4.03 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.79 (มาก)	4.31 (มาก)	4.08 (มาก)
การให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	3.76 (มาก)	4.31 (มาก)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 (มาก)	4.29 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.83 และ 4.29)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือการช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหาร	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง	3.83 (มาก)	4.25 (มาก)	4.06 (มาก)
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	3.90 (มาก)	4.19 (มาก)	4.06 (มาก)
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.79 (มาก)	4.25 (มาก)	4.05 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 (มาก)	4.23 (มาก)	4.06 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.84 และ 4.23)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.34 (มาก)	4.47 (มาก)	4.42 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	4.28 (มาก)	4.39 (มาก)	4.34 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.21 (มาก)	4.36 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28 (มาก)	4.41 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.28 และ 4.41)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.34, 4.47)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)
สถานที่ทำงาน ในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.97 (มาก)
แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ	4.03 (มาก)	4.06 (มาก)	4.05 (มาก)
มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น	3.86 (มาก)	3.97 (มาก)	3.92 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.94 และ 3.97)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.03, 4.06)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน
ค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.10 (มาก)	4.44 (มาก)	4.29 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.14 (มาก)	4.39 (มาก)	4.28 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเพียงพอ แก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอ แก่การดำรงชีพ	4.03 (มาก)	4.17 (มาก)	4.11 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความ ยุติธรรม	4.14 (มาก)	4.42 (มาก)	4.29 (มาก)
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่า นายหน้าเหมาะสม	4.17 (มาก)	4.33 (มาก)	4.26 (มาก)
บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.28 (มาก)	4.31 (มาก)	4.29 (มาก)
สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	4.14 (มาก)	4.25 (มาก)	4.20 (มาก)
สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ช้อรยนต์ เป็นต้น	3.69 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัว เสียชีวิต	3.45 (มาก)	3.78 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02 (มาก)	4.23 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.02 และ 4.23)

ในปีจ้ยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือนำหนึ่ง บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือน และค่าวันหยุดที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบัน	3.97 (มาก)	4.17 (มาก)	4.08 (มาก)
อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนและมีความก้าวหน้า	4.14 (มาก)	4.42 (มาก)	4.29 (มาก)
ความมั่นคงของบริษัท	4.59 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)	4.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23 (มาก)	4.38 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.23 และ 4.38)

ในปีจ้ยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.59, 4.56)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ	4.21 (มาก)	4.14 (มาก)	4.17 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	4.17 (มาก)	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	4.38 (มาก)	4.25 (มาก)	4.31 (มาก)
ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	4.21 (มาก)	4.17 (มาก)	4.18 (มาก)
นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	4.21 (มาก)	4.08 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24 (มาก)	4.13 (มาก)	4.18 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.24 และ 4.13)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว(ค่าเฉลี่ย 4.38, 4.25)

5.2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาคุณลักษณะจิต จําแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จําแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	4.07 (มาก)	4.25 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	4.06 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ	4.18 (มาก)	4.31 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	4.15 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.24 (มาก)	4.19 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	4.17 (มาก)
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	4.11 (มาก)	4.38 (มาก)	3.50 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15 (มาก)	4.28 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 76 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงาน และผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.15 และ 4.28) ส่วนผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.31)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.80 (มาก)	4.38 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น กันเอง	4.09 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.15 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.02 (มาก)	4.31 (มาก)	4.25 (มาก)	4.11 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาค่อย ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.02 (มาก)	4.44 (มาก)	4.25 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98 (มาก)	4.38 (มาก)	3.94 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.98, 4.38 และ 3.94)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาค่อยผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และ การวางตนของผู้บังคับบัญชาค่อยผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.25) เท่ากัน

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	4.16 (มาก)	4.38 (มาก)	3.50 (มาก)	4.17 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	4.00 (มาก)	4.31 (มาก)	3.50 (มาก)	4.05 (มาก)
การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.02 (มาก)	4.31 (มาก)	4.25 (มาก)	4.11 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.02 (มาก)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)	4.09 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.16 (มาก)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)	4.18 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.13 (มาก)	4.44 (มาก)	4.25 (มาก)	4.22 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.11 (มาก)	4.44 (มาก)	4.25 (มาก)	4.20 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09 (มาก)	4.34 (มาก)	4.04 (มาก)	4.15 (มาก)

จากตารางที่ 78 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.09, 4.34 และ 4.04)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.16) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) เท่ากัน

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	3.96 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)
การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ความคิดเห็นของลูกน้อง	4.09 (มาก)	4.38 (มาก)	3.50 (มาก)	4.12 (มาก)
การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	3.98 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	3.50 (มาก)	4.09 (มาก)
การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.07 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.93 (มาก)	4.38 (มาก)	3.75 (มาก)	4.03 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.96 (มาก)	4.44 (มาก)	4.00 (มาก)	4.08 (มาก)
การให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	3.93 (มาก)	4.38 (มาก)	4.25 (มาก)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99 (มาก)	4.41 (มาก)	3.86 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.99, 4.41 และ 3.86)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขายงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 4.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ - ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง	3.98 (มาก)	4.31 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	4.00 (มาก)	4.25 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.96 (มาก)	4.31 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98 (มาก)	4.29 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)

จากตารางที่ 80 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.98, 4.29 และ 4.00)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.38 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.42 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคง ในอาชีพ	4.27 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.34 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.20 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงาน และผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.28 และ 4.25) ส่วนผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.56)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	3.89 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)
สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.91 (มาก)	4.19 (มาก)	3.75 (มาก)	3.97 (มาก)
พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงาน	3.91 (มาก)	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)
มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น	3.87 (มาก)	4.13 (มาก)	3.75 (มาก)	3.92 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92 (มาก)	4.08 (มาก)	3.90 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.92, 4.08 และ 3.90)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงาน และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน
คำตอบแทน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านคำตอบแทน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ชายชางาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	4.29 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.29 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	4.29 (มาก)	4.38 (มาก)	3.75 (มาก)	4.28 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเพียงพอแก่ ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การ ดำรงชีพ	4.11 (มาก)	4.25 (มาก)	3.50 (มาก)	4.11 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความ ยุติธรรม	4.29 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.29 (มาก)
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้า เหมาะสม	4.27 (มาก)	4.44 (มาก)	3.50 (มาก)	4.26 (มาก)
บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.29 (มาก)	4.44 (มาก)	3.75 (มาก)	4.29 (มาก)
สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	4.09 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.20 (มาก)
สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ซื้อ รถยนต์ เป็นต้น	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.58 (มาก)	3.94 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11 (มาก)	4.30 (มาก)	3.75 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.11, 4.30 และ 3.75)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม และบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบัน	4.09 (มาก)	4.31 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	4.08 (มาก)
อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนและมีความก้าวหน้า	4.22 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.29 (มาก)
ความมั่นคงของบริษัท	4.51 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานและผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.27 และ 3.92) ส่วนผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.52)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.50)

All rights reserved

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ	4.16 (มาก)	4.31 (มาก)	3.75 (มาก)	4.17 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	4.02 (มาก)	4.38 (มาก)	3.75 (มาก)	4.09 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	4.27 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.31 (มาก)
ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	4.11 (มาก)	4.44 (มาก)	4.00 (มาก)	4.18 (มาก)
นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	4.09 (มาก)	4.31 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13 (มาก)	4.39 (มาก)	3.90 (มาก)	4.18 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.13, 4.39 และ 3.90)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และนอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.00)

5.3 ปัจจัยจูงใจที่รักษาคุณลักษณะจิต จําแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสําคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จําแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทําคงอยู่ในปัจจุบัน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกินไป 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสําคัญกับบริษัท	4.24 (มาก)	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)	4.06 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทําคงตรงกับความต้องการ	4.31 (มาก)	4.11 (มาก)	3.78 (มาก)	4.15 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.28 (มาก)	4.19 (มาก)	3.78 (มาก)	4.17 (มาก)
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	4.31 (มาก)	4.04 (มาก)	3.89 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28 (มาก)	4.09 (มาก)	3.78 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 86 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทําคงอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.28, 4.09 และ 3.78)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานที่ทําคงตรงกับความต้องการ และอาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกินไป 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.97 (มาก)	3.93 (มาก)	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.21 (มาก)	4.19 (มาก)	3.89 (มาก)	4.15 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.17 (มาก)	4.11 (มาก)	3.89 (มาก)	4.11 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21 (มาก)	4.15 (มาก)	3.89 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14 (มาก)	4.10 (มาก)	3.84 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 87 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.14, 4.10 และ 3.84)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	4.31 (มาก)	4.15 (มาก)	3.78 (มาก)	4.17 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	4.05 (มาก)
การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.21 (มาก)	4.04 (มาก)	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.21 (มาก)	3.96 (มาก)	4.11 (มาก)	4.09 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและ รับฟังซึ่งกันและกัน	4.28 (มาก)	4.11 (มาก)	4.11 (มาก)	4.18 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.28 (มาก)	4.11 (มาก)	4.33 (มาก)	4.22 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการ ทำงาน	4.28 (มาก)	4.11 (มาก)	4.22 (มาก)	4.20 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24 (มาก)	4.07 (มาก)	4.06 (มาก)	4.15 (มาก)

จากตารางที่ 88 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.24, 4.07 และ 4.06)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.33)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	4.17 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)
การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ความคิดเห็นของลูกน้อง	4.21 (มาก)	4.19 (มาก)	3.67 (มาก)	4.12 (มาก)
การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	4.21 (มาก)	4.04 (มาก)	3.89 (มาก)	4.09 (มาก)
การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.24 (มาก)	4.15 (มาก)	3.78 (มาก)	4.14 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	4.21 (มาก)	3.96 (มาก)	3.67 (มาก)	4.03 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.21 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	4.08 (มาก)
การให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	4.17 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20 (มาก)	4.04 (มาก)	3.84 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 89 พบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.20, 4.04 และ 3.84)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านนโยบายและการบริหาร	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง	4.14 (มาก)	4.07 (มาก)	3.78 (มาก)	4.06 (มาก)
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	4.10 (มาก)	4.07 (มาก)	3.89 (มาก)	4.06 (มาก)
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.10 (มาก)	3.96 (มาก)	4.11 (มาก)	4.05 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11 (มาก)	4.03 (มาก)	3.93 (มาก)	4.06 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.11, 4.03 และ 3.93)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.45 (มาก)	4.41 (มาก)	4.33 (มาก)	4.42 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคง ในอาชีพ	4.38 (มาก)	4.33 (มาก)	4.22 (มาก)	4.34 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.28 (มาก)	4.37 (มาก)	4.11 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37 (มาก)	4.37 (มาก)	4.22 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 91 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.37, 4.37 และ 4.22)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือบริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานจำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	3.90 (มาก)	3.93 (มาก)	3.78 (มาก)	3.89 (มาก)
สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)	3.97 (มาก)
พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงาน	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	3.97 (มาก)
แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ	3.97 (มาก)	4.15 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)
มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)	3.92 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97 (มาก)	3.99 (มาก)	3.82 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 92 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน ทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.97, 3.99 และ 3.82)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านค่าตอบแทน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.34 (มาก)	4.30 (มาก)	4.11 (มาก)	4.29 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.34 (มาก)	4.33 (มาก)	3.89 (มาก)	4.28 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ	4.03 (มาก)	4.22 (มาก)	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม	4.38 (มาก)	4.30 (มาก)	4.00 (มาก)	4.29 (มาก)
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าเหมาะสม	4.31 (มาก)	4.33 (มาก)	3.89 (มาก)	4.26 (มาก)
บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.38 (มาก)	4.33 (มาก)	3.89 (มาก)	4.29 (มาก)
สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	4.14 (มาก)	4.30 (มาก)	4.11 (มาก)	4.20 (มาก)
สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ซื้อรถยนต์ เป็นต้น	3.90 (มาก)	3.74 (มาก)	4.11 (มาก)	3.86 (มาก)
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.86 (มาก)	3.52 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19 (มาก)	4.15 (มาก)	3.91 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 93 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.19, 4.15 และ 3.91)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าเหมาะสม บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและ (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน ความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบัน	4.17 (มาก)	4.11 (มาก)	3.67 (มาก)	4.08 (มาก)
อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนและมี ความก้าวหน้า	4.34 (มาก)	4.30 (มาก)	4.11 (มาก)	4.29 (มาก)
ความมั่นคงของบริษัท	4.48 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33 (มาก)	4.35 (มาก)	4.15 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 94 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.33, 4.35 และ 4.15)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.67)

All rights reserved

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน ชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ	4.07 (มาก)	4.26 (มาก)	4.22 (มาก)	4.17 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	4.07 (มาก)	4.19 (มาก)	3.89 (มาก)	4.09 (มาก)
มีความรู้สึกรักว่าเราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	4.21 (มาก)	4.37 (มาก)	4.44 (มาก)	4.31 (มาก)
ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	4.07 (มาก)	4.33 (มาก)	4.11 (มาก)	4.18 (มาก)
นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับ การดูแลตนเองและครอบครัว	4.10 (มาก)	4.30 (มาก)	3.78 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10 (มาก)	4.29 (มาก)	4.09 (มาก)	4.18 (มาก)

จากตารางที่ 95 พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.10, 4.29 และ 4.09)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีเวลาเพียงพอให้กับ การดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกรักว่าเราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ส่วนที่ 6 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ ระดับตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน และ อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัดจนถึงปัจจุบัน

6.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 97 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน และขอบเขตของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.52 (น้อย)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.35 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกไม่ภูมิใจ	2.48 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานไม่ชัดเจน	2.38 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
ความไม่เป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับความควบคุมจากผู้บังคับบัญชา	2.38 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย	2.52 (น้อย)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.46 (น้อยที่สุด)	2.07 (น้อยที่สุด)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 97 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.46 และ 2.07)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 2.52) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 2.11)

ตารางที่ 98 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จของงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	2.34 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.09 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	2.34 (น้อยที่สุด)	2.06 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	2.38 (น้อยที่สุด)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.28 (น้อยที่สุด)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.45 (น้อยที่สุด)	2.39 (น้อยที่สุด)	2.42 (น้อยที่สุด)
ผลงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท	2.38 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.38 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 98 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.38 และ 2.11)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ตารางที่ 99 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความ
 รับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	2.55 (น้อย)	1.92 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.48 (น้อยที่สุด)	1.97 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	2.45 (น้อยที่สุด)	2.06 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.49 (น้อยที่สุด)	1.98 (น้อยที่สุด)	2.21 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 99 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและ
 เพศหญิงพบปัญหา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.49 และ 1.98)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
 น้อย คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (ค่าเฉลี่ย
 2.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มี
 อิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.06)

ตารางที่ 100 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง	2.34 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.34 (น้อยที่สุด)	1.97 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)
ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.45 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	2.34 (น้อยที่สุด)	2.03 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.37 (น้อยที่สุด)	2.02 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 100 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.37 และ 2.02)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.08)

ตารางที่ 101 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับ
 นวัตกรรม จำแนกตามเพศ

ด้านการยอมรับนวัตกรรม	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	2.41 (น้อยที่สุด)	2.06 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	2.45 (น้อยที่สุด)	2.06 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ	2.41 (น้อยที่สุด)	2.06 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.34 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจและ มอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	2.24 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.37 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.21 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 101 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนวัตกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและ
 เพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.37 และ 2.08)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
 น้อยที่สุด คือ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มี
 ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.14)

ตารางที่ 102 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นตอนทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.28 (น้อยที่สุด)	1.92 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.38 (น้อยที่สุด)	1.92 (น้อยที่สุด)	2.12 (น้อยที่สุด)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.38 (น้อยที่สุด)	1.86 (น้อยที่สุด)	2.09 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.35 (น้อยที่สุด)	1.90 (น้อยที่สุด)	2.10 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 102 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.35 และ 1.90)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นตอนทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.14)

6.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ตารางที่ 103 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2.22 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.35 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึก ภูมิใจ	2.22 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานชัดเจน	2.24 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.00 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับ การควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	2.09 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	2.22 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.20 (น้อยที่สุด)	2.46 (น้อยที่สุด)	1.80 (น้อยที่สุด)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 103 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทุกตำแหน่ง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.30, 2.46 และ 1.80)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย
2.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย
คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ 104 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	2.11 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)	1.25 (ไม่มีปัญหา)	2.09 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	2.16 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ของงาน	2.22 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.28 (น้อยที่สุด)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.40 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.42 (น้อยที่สุด)
ผลงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายของ บริษัท	2.20 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.25 (ไม่มีปัญหา)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.22 (น้อยที่สุด)	2.45 (น้อยที่สุด)	1.45 (ไม่มีปัญหา)	2.23 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 104 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย และผู้จัดการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.22 และ 2.45) ส่วนตำแหน่งผู้อำนวยการภาคพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีปัญหา (ค่าเฉลี่ยรวม 1.45)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 2.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 1.75)

ตารางที่ 105 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	2.22 (น้อยที่สุด)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.20 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	2.16 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.19 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)	1.92 (น้อยที่สุด)	2.21 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 105 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.19, 2.33 และ 1.92)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.00)

All rights reserved

ตารางที่ 106 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง	2.13 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.07 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)
ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.13 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	2.07 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.10 (น้อยที่สุด)	2.52 (น้อย)	1.69 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 106 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง ผู้จัดการขยาย และผู้อำนวยการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10 และ 1.69) และตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.52)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองและไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 1.75)

ตารางที่ 107 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับ
นับถือ จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	2.20 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	2.22 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ	2.20 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.16 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจและ มอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	2.07 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.17 (น้อยที่สุด)	2.47 (น้อยที่สุด)	1.65 (น้อยที่สุด)	2.21 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 107 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง พบ
ปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17, 2.47 และ 1.65)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย
ที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย
2.00)

ตารางที่ 108 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.07 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.13 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.12 (น้อยที่สุด)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.13 (น้อยที่สุด)	2.13 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.09 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.11 (น้อยที่สุด)	2.21 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.10 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 108 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.11, 2.21 และ 1.50)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 1.50)

6.3 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด

ตารางที่ 109 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.48 (น้อยที่สุด)	2.07 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.35 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกไม่ภูมิใจ	2.38 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการขอบเขตงาน ไม่ชัดเจน	2.31 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
ความไม่เป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับความควบคุมจากผู้บังคับบัญชา	2.24 (น้อยที่สุด)	2.07 (น้อยที่สุด)	1.78 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย	2.34 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.35 (น้อยที่สุด)	2.12 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 109 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.35, 2.12 และ 2.22)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 2.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 2.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 110 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความสำเร็จของงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	2.17 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.09 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	2.21 (น้อยที่สุด)	2.04 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	2.28 (น้อยที่สุด)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.28 (น้อยที่สุด)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.45 (น้อยที่สุด)	2.30 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.42 (น้อยที่สุด)
ผลงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท	2.38 (น้อยที่สุด)	2.04 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.30 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.36 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 110 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.30, 2.11 และ 2.36)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ 111 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความ
 รับผิดชอบ จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัท
 กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความรับผิดชอบ	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	2.31 (น้อยที่สุด)	2.07 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.31 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	2.31 (น้อยที่สุด)	2.04 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.23 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.31 (น้อยที่สุด)	2.04 (น้อยที่สุด)	2.41 (น้อยที่สุด)	2.21 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 111 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วง
 พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.31, 2.04 และ 2.41)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย
 สูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการ
 ปฏิบัติงานของส่วนงาน ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่ และไม่มี
 อิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 2.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
 น้อยที่สุด คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน
 (ค่าเฉลี่ย 2.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย
 คือ ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 2.56)

ตารางที่ 112 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง	2.34 (น้อยที่สุด)	1.93 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.21 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)
ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.24 (น้อยที่สุด)	2.04 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.20 (น้อยที่สุด)
ไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	2.31 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.28 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.53 (น้อย)	2.18 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 112 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.28 และ 1.96) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.53)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ตารางที่ 113 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านการยอมรับนับถือ	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	2.41 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.22 (น้อยที่สุด)
การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	2.38 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ	2.34 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.38 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.23 (น้อยที่สุด)
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	2.28 (น้อยที่สุด)	1.85 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.36 (น้อยที่สุด)	1.93 (น้อยที่สุด)	2.58 (น้อย)	2.21 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 113 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.36 และ 1.93) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และการไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 114 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัท ไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.28 (น้อยที่สุด)	1.78 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.28 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)	2.12 (น้อยที่สุด)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.28 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.09 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.28 (น้อยที่สุด)	1.85 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)	2.10 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 114 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.28, 1.85 และ 2.26)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 1.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.33)

ส่วนที่ 7 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ ตำแหน่งในปัจจุบัน และอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

7.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 115 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงาน ไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.45 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	2.24 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
มีความไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.24 (น้อยที่สุด)	1.94 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	2.38 (น้อยที่สุด)	1.97 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.33 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 115 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.33) เท่ากัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงาน ไม่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงาน ไม่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.17)

ตารางที่ 116 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาน้อย	2.31 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	2.31 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	2.45 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี	2.41 (น้อยที่สุด)	1.97 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.37 (น้อยที่สุด)	2.06 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 116 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.37 และ 2.06)

ในปีจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.11)

ตารางที่ 117 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม จริงใจ	2.34 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	2.38 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.38 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.45 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.41 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.48 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)
ไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	2.41 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)	2.28 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.41 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)	2.27 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 117 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.41 และ 2.15)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ ไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.17)

ตารางที่ 118 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	2.55 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)	2.34 (น้อยที่สุด)
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	2.41 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	2.59 (น้อย)	2.25 (น้อยที่สุด)	2.40 (น้อยที่สุด)
ไม่ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	2.41 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	2.45 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2.45 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	2.48 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.48 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 118 พบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.48 และ 2.14)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.25)

ตารางที่ 119 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและ
การบริหาร จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหาร	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบ การทำงานอย่างทั่วถึง	2.59 (น้อย)	2.28 (น้อยที่สุด)	2.42 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้ อย่างชัดเจน	2.52 (น้อย)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.35 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.52 (น้อย)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.54 (น้อย)	2.21 (น้อยที่สุด)	2.36 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 119 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบ
ปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.54) และเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.21)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
น้อย คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัท/
หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 2.28)

ตารางที่ 120 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	2.34 (น้อยที่สุด)	2.03 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ	2.34 (น้อยที่สุด)	2.03 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	2.41 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.36 (น้อยที่สุด)	2.02 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 120 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชาย และเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.36 และ 2.02)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง และบริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.03)

ตารางที่ 121 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อยที่สุด)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อยที่สุด)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อยที่สุด)
ไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน	2.45 (น้อยที่สุด)	2.03 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
สถานที่ทำงาน ในปัจจุบัน ไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	2.41 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)
พื้นที่การปฏิบัติงาน ไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน	2.55 (น้อย)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศไม่ดี	2.41 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน ได้ง่ายและสะดวกขึ้น	2.45 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.28 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.45 (น้อยที่สุด)	2.07 (น้อยที่สุด)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 121 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชาย และเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.45 และ 2.07)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน ได้ง่ายและสะดวกขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.14)

ตารางที่ 122 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ	2.76 (น้อย)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	2.69 (น้อย)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.37 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่ การดำรงชีพ	2.66 (น้อย)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.40 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่มีความ ยุติธรรม	2.62 (น้อย)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.35 (น้อยที่สุด)
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้า ไม่เหมาะสม	2.59 (น้อย)	2.14 (น้อยที่สุด)	2.34 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	2.76 (น้อย)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.40 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	2.83 (น้อย)	2.03 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคาร สันทนาการ ซ็อรถยนต์ เป็นต้น	2.62 (น้อย)	1.94 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย เงินช่วยเหลือเมื่อคนใน ครอบครัวเสียชีวิต	2.76 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.34 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.70 (น้อย)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.36 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 122 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหา
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.70) และเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.19)

ตารางที่ 123 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบัน	2.48 (น้อยที่สุด)	1.97 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
อาชีพและตำแหน่งงาน ไม่ยั่งยืน ไม่มี ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.62 (น้อย)	2.03 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
ความไม่มั่นคงของบริษัท	2.55 (น้อย)	1.94 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.55 (น้อย)	1.98 (น้อยที่สุด)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 123 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.55) และเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 1.98)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ อาชีพและตำแหน่งงาน ไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงาน ไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.03)

ตารางที่ 124 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงาน ที่เราทำ	2.52 (น้อย)	1.94 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจใน การทำงานของเรา	2.38 (น้อยที่สุด)	1.92 (น้อยที่สุด)	2.12 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความรู้สึกที่ว่า เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อ สังคมและครอบครัว	2.41 (น้อยที่สุด)	1.94 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	2.41 (น้อยที่สุด)	1.92 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)
ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและ ครอบครัว	2.48 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.44 (น้อยที่สุด)	1.92 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 124 พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง
พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.44 และ 1.92)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
น้อย คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มี
ความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำและ ไม่มีความรู้สึกที่ว่า เราทำงานเพื่อประโยชน์
ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 1.94)

7.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตารางที่ 125 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.22 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อยที่สุด)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	2.13 (น้อยที่สุด)	2.60 (น้อยที่สุด)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อยที่สุด)
มีความไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.07 (น้อยที่สุด)	2.19 (น้อยที่สุด)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	2.18 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.25 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.15 (น้อยที่สุด)	2.98 (น้อยที่สุด)	1.63 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 125 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงาน ผู้จัดการภาค และผู้อำนวยการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.15 , 2.98 และ 1.63)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ และ มีความไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 1.75)

ตารางที่ 126 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาน้อย	2.20 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น กันเอง	2.18 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	2.27 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี	2.18 (น้อยที่สุด)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.21 (น้อยที่สุด)	2.30 (น้อยที่สุด)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 126 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.21, 2.30 และ 1.75)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 2.00)

All rights reserved

ตารางที่ 127 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม จริงใจ	2.13 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.23 (น้อยที่สุด)
เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	2.20 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.16 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.16 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.16 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.22 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)
ไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	2.16 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.28 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.17 (น้อยที่สุด)	2.66 (น้อย)	1.82 (น้อยที่สุด)	2.27 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 127 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย และผู้อำนวยการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17, 1.82) ตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.66)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.00)

ตารางที่ 128 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ชายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	2.24 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.34 (น้อยที่สุด)
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	2.18 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	2.25 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	2.31 (น้อยที่สุด)	2.75 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.40 (น้อยที่สุด)
ไม่ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	2.16 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	2.18 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2.13 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	2.25 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	2.22 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.20 (น้อยที่สุด)	2.61 (น้อย)	2.04 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 128 พบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งผู้จัดการขาย และผู้อำนวยการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.20 และ 2.04) ตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.61)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง และไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 2.25)

ตารางที่ 129 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง	2.31 (น้อยที่สุด)	2.88 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.42 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้ อย่างชัดเจน	2.22 (น้อยที่สุด)	2.88 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.35 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.22 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.25 (น้อยที่สุด)	2.82 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.36 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 129 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย และผู้อำนวยการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25 และ 1.75) ตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.82)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 2.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน และ ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 1.75)

ตารางที่ 130 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัท ไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	2.04 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคง ในอาชีพ	2.09 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	2.11 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.08 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	1.67 (น้อยที่สุด)	2.17 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 130 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งผู้จัดการขยาย และผู้อำนวยการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08 และ 1.67) ตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.56)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง และ บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 1.75)

ตารางที่ 131 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อยที่สุด)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อยที่สุด)	
ไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน	2.18 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
สถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	2.20 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)
พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน	2.29 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศไม่ดี	2.13 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น	2.18 (น้อยที่สุด)	2.75 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.28 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.20 (น้อยที่สุด)	2.55 (น้อย)	1.55 (น้อยที่สุด)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 131 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย และผู้อำนวยการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.20 และ 1.55) ตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.55)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.75)

ตารางที่ 132 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้อร้องเรียนด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ	2.29 (น้อยที่สุด)	2.81 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	2.27 (น้อยที่สุด)	2.75 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.37 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่ การดำรงชีพ	2.31 (น้อยที่สุด)	2.75 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.40 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่มีความ ยุติธรรม	2.24 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	2.25 (น้อยที่สุด)	2.35 (น้อยที่สุด)
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้า ไม่เหมาะสม	2.24 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.34 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	2.36 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.40 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	2.33 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคาร สงเคราะห์ ซ็อร์ดยนต์ เป็นต้น	2.22 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย เงินช่วยเหลือเมื่อคนใน ครอบครัวเสียชีวิต	2.31 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.34 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.29 (น้อยที่สุด)	2.65 (น้อย)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.36 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 132 พบว่า ร้องเรียนด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย
และผู้อำนวยการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.29 และ
2.00) ตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.65)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับ ไม่มีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.25)

ตารางที่ 133 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบัน	2.18 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มี ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.27 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.75 (น้อยที่สุด)	2.29 (น้อยที่สุด)
ความไม่มั่นคงของบริษัท	2.18 (น้อยที่สุด)	2.50 (น้อย)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.21 (น้อยที่สุด)	2.48 (น้อยที่สุด)	1.58 (น้อยที่สุด)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 133 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.21, 2.48 และ 1.58)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยคือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ และความไม่มั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงาน ไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 1.75)

ตารางที่ 134 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน			รวม
	ผู้จัดการ ขยายงาน	ผู้จัดการ ภาค	ผู้อำนวยการ ภาค	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ	2.20 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.20 (น้อยที่สุด)
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	2.11 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.12 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความรู้สึกที่ว่า เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	2.11 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	2.13 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.14 (น้อยที่สุด)
ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	2.16 (น้อยที่สุด)	2.31 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.14 (น้อยที่สุด)	2.35 (น้อยที่สุด)	1.50 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 134 พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.14, 2.35 และ 1.50)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ (ค่าเฉลี่ย 2.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกที่ว่า เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว บริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและ

ไม่เข้าใจในการทำงานของเรา ไม่มีความรู้ลึกกว่า เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และ ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 1.50)

7.3 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ตารางที่ 135 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.38 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.29 (น้อยที่สุด)
ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ	2.21 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.78 (น้อยที่สุด)
มีความไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.07 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	2.41 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.27 (น้อยที่สุด)	2.01 (น้อยที่สุด)	2.36 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 135 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.27, 2.01 และ 2.36)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 2.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท และ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ตารางที่ 136 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาน้อย	2.41 (น้อยที่สุด)	1.85 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	2.41 (น้อยที่สุด)	1.81 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	2.45 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี	2.28 (น้อยที่สุด)	1.89 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.17 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.39 (น้อยที่สุด)	1.88 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.20 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 136 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.39 และ 1.88) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.56)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 1.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ 137 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสนิทสนม จริงใจ	2.31 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.23 (น้อยที่สุด)
เพื่อนร่วมงาน ไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	2.31 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.31 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.34 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.41 (น้อยที่สุด)	1.93 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.34 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.31 (น้อยที่สุด)
ไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	2.34 (น้อยที่สุด)	2.07 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.28 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.34 (น้อยที่สุด)	2.05 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	2.27 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 137 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.34 และ 2.05) และอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 2.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม จริงใจ ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน และไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 138 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	2.48 (น้อยที่สุด)	2.07 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.34 (น้อยที่สุด)
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	2.45 (น้อยที่สุด)	1.85 (น้อยที่สุด)	2.89 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	2.52 (น้อย)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.40 (น้อยที่สุด)
ไม่ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	2.45 (น้อยที่สุด)	1.93 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	2.38 (น้อยที่สุด)	2.04 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2.41 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.26 (น้อยที่สุด)
ไม่ให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	2.38 (น้อยที่สุด)	2.07 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.44 (น้อยที่สุด)	2.02 (น้อยที่สุด)	2.65 (น้อย)	2.29 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 138 พบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และไปเกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.44, 2.02) และอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.65)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 139 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านนโยบายและการบริหาร	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง	2.48 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.42 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน	2.34 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.35 (น้อยที่สุด)
ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.31 (น้อยที่สุด)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.31 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.38 (น้อยที่สุด)	2.21 (น้อยที่สุด)	2.74 (น้อย)	2.36 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 139 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.38 และ 2.21) และอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 2.48)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 140 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัท ไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	2.14 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.17 (น้อยที่สุด)
บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ	2.21 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.17 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	2.17 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.17 (น้อยที่สุด)	2.05 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.17 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 140 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.17 และ 2.05) และอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.21)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 141 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานจำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน	2.34 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.22 (น้อยที่สุด)
สถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	2.34 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.25 (น้อยที่สุด)
พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน	2.31 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.29 (น้อยที่สุด)
แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศไม่ดี	2.24 (น้อยที่สุด)	2.04 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.18 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น	2.31 (น้อยที่สุด)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.28 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.31 (น้อยที่สุด)	2.08 (น้อยที่สุด)	2.53 (น้อย)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 141 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.31 และ 2.08) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.34)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และพื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ 142 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านค่าตอบแทน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2.38 (น้อยที่สุด)	2.30 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.38 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.38 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.37 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ	2.41 (น้อยที่สุด)	2.30 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.40 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม	2.41 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.35 (น้อยที่สุด)
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสม	2.41 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.34 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.31 (น้อยที่สุด)	2.30 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.40 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	2.31 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.38 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ซักรีดยนต์ เป็นต้น	2.31 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)	2.33 (น้อยที่สุด)	2.25 (น้อยที่สุด)
ไม่มีหรือมีน้อย เงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.31 (น้อยที่สุด)	2.26 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.34 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.36 (น้อยที่สุด)	2.24 (น้อยที่สุด)	2.72 (น้อย)	2.36 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 142 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ไม่นเกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.36 และ 2.24) และอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม และกฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.41)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่นเกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับ ไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ และไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ 143 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน ความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบัน	2.24 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.20 (น้อยที่สุด)
อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มี ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.28 (น้อยที่สุด)	2.15 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.29 (น้อยที่สุด)
ความไม่มั่นคงของบริษัท	2.17 (น้อยที่สุด)	2.11 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.22 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.23 (น้อยที่สุด)	2.09 (น้อยที่สุด)	2.71 (น้อย)	2.24 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 143 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.23 และ 2.09) และอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.28)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 144 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน ชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกัน
ชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน			รวม
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงาน ที่เราทำ	2.28 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.20 (น้อยที่สุด)
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจใน การทำงานของเรา	2.21 (น้อยที่สุด)	1.85 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.12 (น้อยที่สุด)
ไม่มีความรู้สึกที่ เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อ สังคมและครอบครัว	2.17 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.15 (น้อยที่สุด)
ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	2.14 (น้อยที่สุด)	1.96 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.14 (น้อยที่สุด)
ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและ ครอบครัว	2.14 (น้อยที่สุด)	2.00 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.15 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.19 (น้อยที่สุด)	1.95 (น้อยที่สุด)	2.67 (น้อย)	2.15 (น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 144 พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า
10 ปี และ 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.19 และ
1.95) และอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่เราทำ (ค่าเฉลี่ย
2.28)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี 10 ปีไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย
คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่
เข้าใจในการทำงานของเรา ไม่มีความรู้สึกที่ เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว ความ
ไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว
(ค่าเฉลี่ย 2.67)