

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบุรณ์) บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับผู้จัดการขายงาน มีรายได้ต่อเดือน 50,000-100,000 บาท อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี เคยย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้ จำนวน 1 ครั้ง สาเหตุการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้มากที่สุด ในด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย เหตุผลที่เลือกทำงานที่บริษัทนี้ เพราะว่าเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง และมีความมั่นคง

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

###### 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดขึ้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน

## 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขภาพจิต

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย

**ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง

**ด้านสภาพการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

**ด้านค่าตอบแทน** ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท

**ด้านชีวิตส่วนตัว** ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ มีความรู้สึกรู้ว่าเราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว

**ส่วนที่ 3 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต**

### 3.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

**ด้านลักษณะและขอบเขตงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกไม่ภูมิใจ

**ด้านความสำเร็จของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

**ด้านความรับผิดชอบ** ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน

**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย อันดับแรก คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนา

**ด้านการยอมรับนับถือ** ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และไม่มีคุณภาพภูมิในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

### 3.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขลักษณะจิต

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาด้านปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ การวางคนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ คือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อย อันดับแรก คือ เงินเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับน้อยที่สุด อันดับแรก คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

#### 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คืองานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ปัจจัยด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการ ขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย



ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาคให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน



ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ ตำแหน่งในปัจจุบันและอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน

### 5.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือนำหนึ่ง บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว

## 5.2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขายงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการขายงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขายงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นส่วนเหมาะสม กับหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงาน และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความยุติธรรม และบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนและมี

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และนอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว



### 5.3 ปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ และอาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเท

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าเหมาะสม บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่าวันหยุดที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกรักว่าเราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว

ส่วนที่ 6 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน

#### 6.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีใน ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

## 6.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตาม ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย ผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน



ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และ ไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นตอนทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นตอนทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

6.3 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่ และไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะ

และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และไม่ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และการไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน ไม่มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และไม่มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ส่วนที่ 7 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามเพศ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

#### 7.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ ไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง และบริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน เพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ



## 7.2 ปัญหาที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงาน ไม่มีความสำคัญกับบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงาน ไม่มีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ และ มีความไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน ไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง และ ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน และ ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัท ไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง และ บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความยุติธรรม

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ และความไม่มั่นคงของบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการขยาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกที่ เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา ไม่มีความรู้สึกที่ เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และ ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว

**7.3 ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน**

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท และ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเชื่ออาทรจากผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเชื่ออาทรจากผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม จริงใจ ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน และไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน



ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน ไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ไม่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และพื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม และกฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าไม่เหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ และไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืนไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่เราทำ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา ไม่มีความรู้สึกที่ เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว

#### อภิปรายผล

การศึกษา ัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบุรณ์) บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการเจริญเติบโต ส่วนปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ประกอบด้วย ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

ผลการศึกษา ัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบุรณ์) บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษากัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม

อุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพอใจในระดับมาก ลำดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ทำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัย จูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน ในระดับมาก อันดับแรก คือ ผลสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผล การศึกษาของ ฌ์ฐนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติ การในบริษัท เอก - ชัย คีสทรี บิวชััน ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ - คำเที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถัญญา เจริญกุล (2546) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับมากอันดับแรกด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับ มากอันดับแรก คือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ มูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิ โครงการหลวงให้ ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้าน ชีวิตส่วนตัว และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษา ปัจจัยจูงใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพอใจในระดับมาก คือ ตำแหน่งงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฌ์ฐนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ การใน บริษัท เอก - ชัย คีสทรี บิวชััน ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ - คำ เที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากในด้านชีวิตส่วนตัว และไม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถัญญา เจริญกุล (2546) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของ พนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากอันดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

## ข้อค้นพบ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบูรณ์) บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งเพศชายและเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 20-30 ปี จนถึง มากกว่า 50 ปี มีทุกระดับการศึกษา และส่วนใหญ่สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 50,000 บาท ถึงมากกว่า 250,000 บาท มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ถึงมากกว่า 15 ปี และส่วนใหญ่เคยย้ายงานมาก่อน โดยส่วนใหญ่ย้าย 1 ครั้ง และสาเหตุที่ย้ายงานมากที่สุดคือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย และสาเหตุที่เลือกทำงานที่บริษัทนี้มากที่สุด คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษา สุนัขลักษณะจิตพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีระดับค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน และมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

### 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

1.1 ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ได้รับการสนับสนุนคือความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร

1.6 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม



## 2. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต

2.1 ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา

2.4 ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

2.6 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

2.7 ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ คือ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ

2.8 ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต

2.9 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงของบริษัท

2.10 ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ คนในครอบครัว เห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา

และผลการศึกษาปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบอันดับแรกในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดในแต่ละด้านดังนี้

**ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน** พบว่า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ได้แก่ งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกไม่ภูมิใจ ด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ การไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ได้แก่ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

**ปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต** พบว่า ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ บริษัท/หัวหน้าไม่มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานอย่างทั่วถึง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนและค่านายหน้าได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่เราทำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 145 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในควมรับผิดชอบ	4.51 (มากที่สุด)	งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกไม่ภูมิใจ	2.68 (น้อย)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	4.49 (มาก)	ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง	2.51 (น้อย)
งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	4.48 (มาก)	ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.42 (น้อยที่สุด)
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.48 (มาก)	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.35 (น้อยที่สุด)
สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	4.45 (มาก)	ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	2.35 (น้อยที่สุด)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.42 (มาก)	ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย	2.29 (น้อยที่สุด)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.42 (มาก)	ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	2.28 (น้อยที่สุด)
มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่	4.40 (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงาน ไม่ชัดเจน	2.23 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	4.37 (มาก)	ไม่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในควมรับผิดชอบ	2.23 (น้อยที่สุด)
บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.37 (มาก)	การ ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	2.23 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานชัดเจน	4.35 (มาก)	ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.23 (น้อยที่สุด)
มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.35 (มาก)	การ ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายใต้งค์กร	2.22 (น้อยที่สุด)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.35 (มาก)	การ ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ	2.22 (น้อยที่สุด)

ตารางที่ 145 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.34 (มาก)	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	2.20 (น้อยที่สุด)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	4.34 (มาก)	ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่	2.20 (น้อยที่สุด)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.34 (มาก)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	2.18 (น้อยที่สุด)
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.32 (มาก)	ผลงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท	2.17 (น้อยที่สุด)
ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท	4.31 (มาก)	ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	2.17 (น้อยที่สุด)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	4.29 (มาก)	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	2.15 (น้อยที่สุด)
มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	4.29 (มาก)	ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.14 (น้อยที่สุด)
ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.25 (มาก)	ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.12 (น้อยที่สุด)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมอาชีพ	4.25 (มาก)	ความไม่เป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา	2.11 (น้อยที่สุด)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	4.20 (มาก)	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	2.09 (น้อยที่สุด)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	4.15 (มาก)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.09 (น้อยที่สุด)
การได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	4.11 (มาก)	บริษัท ไม่มีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.08 (น้อยที่สุด)



ตารางที่ 146 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตในการทำงาน จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.85 (มากที่สุด)	ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ	2.78 (น้อย)
การให้ออกาสผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.75 (มากที่สุด)	เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.52 (น้อย)
สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4.74 (มากที่สุด)	บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานอย่างทั่วถึง	2.42 (น้อยที่สุด)
ความมั่นคงของบริษัท	4.57 (มากที่สุด)	ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	2.40 (น้อยที่สุด)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.42 (มาก)	เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ	2.40 (น้อยที่สุด)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	4.34 (มาก)	ไม่มีหรือมีน้อย บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.40 (น้อยที่สุด)
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	4.31 (มาก)	เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2.38 (น้อยที่สุด)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.29 (มาก)	ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	2.38 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.29 (มาก)	ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน	2.35 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม	4.29 (มาก)	เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม	2.35 (น้อยที่สุด)
บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.29 (มาก)	การสั่งงานหรือมอบหมายงาน ไม่ชัดเจนเข้าใจยาก	2.34 (น้อยที่สุด)
อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืน และมีความก้าวหน้า	4.29 (มาก)	กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าไม่เหมาะสม	2.34 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.28 (มาก)	ไม่มีหรือมีน้อย เงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.34 (น้อยที่สุด)
กฎเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าเหมาะสม	4.26 (มาก)	การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่ดี	2.32 (น้อยที่สุด)

ตารางที่ 146 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิตในการทำงาน จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.22 (มาก)	ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.31 (น้อยที่สุด)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.20 (มาก)	ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.31 (น้อยที่สุด)
สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	4.20 (มาก)	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.29 (น้อยที่สุด)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.18 (มาก)	พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน	2.29 (น้อยที่สุด)
ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	4.18 (มาก)	อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ	2.29 (น้อยที่สุด)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.17 (มาก)	ไม่ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	2.28 (น้อยที่สุด)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ	4.17 (มาก)	ไม่มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกขึ้น	2.28 (น้อยที่สุด)
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่เราทำ	4.17 (มาก)	ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	2.26 (น้อยที่สุด)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	4.15 (มาก)	เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	2.26 (น้อยที่สุด)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.15 (มาก)	ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.26 (น้อยที่สุด)
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	4.14 (มาก)	ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.26 (น้อยที่สุด)
การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14 (มาก)	ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.26 (น้อยที่สุด)
นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	4.14 (มาก)	ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	2.26 (น้อยที่สุด)

ตารางที่ 146 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิตในการทำงาน จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	4.12 (มาก)	ไม่ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง	2.26 (น้อยที่สุด)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.11 (มาก)	ไม่มีวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	2.26 (น้อยที่สุด)
การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.11 (มาก)	ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2.26 (น้อยที่สุด)
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว และเพียงพอแก่การดำรงชีพ	4.11 (มาก)	ไม่ให้คำแนะนำในการทำงานและสอน งาน	2.26 (น้อยที่สุด)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.09 (มาก)	สถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	2.25 (น้อยที่สุด)
การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	4.09 (มาก)	ไม่มีหรือมีน้อย สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ซื้อมอเตอร์ เป็นต้น	2.25 (น้อยที่สุด)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจใน การทำงานของเรา	4.09 (มาก)	เพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสนิทสนม จริงใจ	2.23 (น้อยที่สุด)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำในปัจจุบัน	4.08 (มาก)	ไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ทำงาน	2.22 (น้อยที่สุด)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	4.06	ความไม่มั่นคงของบริษัท	2.22 (น้อยที่สุด)
การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความ ชัดเจน เข้าใจง่าย	4.06 (มาก)	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ งานที่ทำในปัจจุบัน	2.20 (น้อยที่สุด)
การให้คำแนะนำในการทำงานและ สอนงาน	4.06 (มาก)	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ	2.20 (น้อยที่สุด)
บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง	4.06 (มาก)	การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาน้อย	2.18 (น้อยที่สุด)
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำ ให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	4.06 (มาก)	ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	2.18 (น้อยที่สุด)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิด ปัญหา	4.05 (มาก)	แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ ไม่ดี	2.18 (น้อยที่สุด)

ตารางที่ 146 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิตในการทำงาน จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.05 (มาก)	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	2.18 (น้อยที่สุด)
แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ	4.05	บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	2.17 (น้อยที่สุด)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	4.03 (มาก)	บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ	2.17 (น้อยที่สุด)
พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงาน	3.97 (มาก)	อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	2.15 (น้อยที่สุด)
มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น	3.92 (มาก)	ไม่มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	2.15 (น้อยที่สุด)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.91 (มาก)	ไม่มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	2.15 (น้อยที่สุด)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	3.89 (มาก)	ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	2.14 (น้อยที่สุด)
สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ ซีรียอนด์ เป็นต้น	3.86 (มาก)	คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	2.12 (น้อยที่สุด)
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.63 (มาก)	มีความไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.08 (น้อยที่สุด)

และจากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต  
 (ชั้นสมบูรณ์) บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้  
 ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุงานตั้งแต่เริ่มจนถึง  
 ปัจจุบัน มีข้อค้นพบ ดังแสดงในตารางที่ 147-152

All rights reserved



ตารางที่ 147 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้าน ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	- ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ ทาย (4.55)	- ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ ทาย (4.44)
ด้านความสำเร็จของงาน	- มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน (4.48)	- งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ (4.53)
ด้านความรับผิดชอบ	- มีอิสระในการทำงานและการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความ รับผิดชอบ (4.55)	- มีอิสระในการทำงานและการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความ รับผิดชอบ (4.47)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	- สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ ปฏิบัติอยู่ (4.45)	- มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ - สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ ปฏิบัติอยู่ (4.44)
ด้านการยอมรับนับถือ	- มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.59)	- มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.39)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	- บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจน (4.48)	- ความเสมอภาคหรือ โอกาส- ใน การเลื่อนตำแหน่ง - หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม (4.31)

ตารางที่ 148 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิตในการทำงาน ในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะ จิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน (4.24)	ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความ ต้องการ (4.17)
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน (4.24)	ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความ ต้องการ (4.17)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงาน (4.14)	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย (4.33)
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	การเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของ ลูกน้อง (4.00)	การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (4.33)
ด้านนโยบายและการบริหาร	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย (3.90)	บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจง นโยบาย ระบบการทำงานอย่าง ทั่วถึง และ มีการเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร (4.25)
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (4.34)	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (4.47)
ด้านสภาพการทำงาน	แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเท อากาศ (4.03)	แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเท อากาศ (4.06)
ด้านค่าตอบแทน	บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ (4.28)	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (4.44)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความมั่นคงของบริษัท (4.59)	ความมั่นคงของบริษัท (4.56)
ด้านชีวิตส่วนตัว	มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (4.38)	มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (4.25)

ตารางที่ 149 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้าน ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ลำดับแรก จำแนกตามตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็น ตัวกระตุ้น	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
	ผู้จัดการขายงาน	ผู้จัดการภาค	ผู้อำนวยการภาค
ด้านลักษณะและ ขอบเขตของงาน	ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็น งานที่ท้าทาย ( 4.38)	ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็น งานที่ท้าทาย (4.63)	ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็น งานที่ท้าทาย (4.75)
ด้านความสำเร็จของ งาน	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ ความรู้ ความสามารถที่มี อยู่ ( 4.44)	งานที่ทำทำให้เราได้ใช้ ความรู้ ความสามารถที่มี อยู่ และมีความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ของงาน (4.56)	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ ความรู้ ความสามารถที่มี อยู่ มีโอกาสแสดงความ คิดเห็นในงานที่ทำเสมอ มี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จของงาน และผลงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับนโยบายของ บริษัท ( 4.50)
ด้านความรับผิดชอบ	มีอิสระในการทำงานและ การตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในความรับผิดชอบ ( 4.47)	มีอิสระในการทำงานและ การตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในความรับผิดชอบ (4.63)	มีอิสระในการทำงานและ การตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในความรับผิดชอบ ( 4.50)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	สามารถสร้าง ประสบการณ์ ทักษะและ ความชำนาญจากงานที่ ปฏิบัติอยู่ (4.44)	โอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง (4.69)	สามารถสร้าง ประสบการณ์ ทักษะและ ความชำนาญจากงานที่ ปฏิบัติอยู่ ( 4.50)
ด้านการยอมรับนับถือ	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.47)	มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ( 4.44)	มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.75)
ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโต	บริษัทมีการกำหนดชั้น การเลื่อนตำแหน่งอย่าง ชัดเจน (4.38)	บริษัทมีการกำหนดชั้น การเลื่อนตำแหน่งอย่าง ชัดเจน ความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่งมี ความยุติธรรมและเป็นไป ตามหลักคุณธรรม (4.56)	บริษัทมีการกำหนดชั้น การเลื่อนตำแหน่งอย่าง ชัดเจน ความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่งมี ความยุติธรรมและเป็นไป ตามหลักคุณธรรม ( 3.50)

ตารางที่ 150 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้าน ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ลำดับแรก จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิต	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
	ผู้จัดการขยายงาน	ผู้จัดการภาค	ผู้อำนวยการภาค
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ ทำอยู่ในปัจจุบัน	ความพอใจในตำแหน่ง งานปัจจุบัน (4.24)	อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติได้รับการยอมรับจาก ครอบครัวและสังคม ภายนอก (4.38)	อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติได้รับการยอมรับจาก ครอบครัวและสังคม ภายนอก(3.50)
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็น กันเอง (4.09)	การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา (4.44)	ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชาและ การวาง ตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา (4.25)
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานมีความ สนิทสนมจริงใจ และ การเปิดโอกาสให้ทุก คนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและ กัน (4.16)	การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย และการ ปรึกษาหารือกันเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงาน (4.44)	การช่วยเหลือในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย การ ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและรับ ฟังซึ่งกันและกัน การ ช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ การปรึกษาหารือกันเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน (4.25)
ด้านการบังคับบัญชา ของหัวหน้า	การเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นและรับฟัง ความคิดเห็นของ ลูกน้อง (4.09)	การช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (4.56)	การให้คำแนะนำในการ ทำงานและสอนงาน (4.25)
ด้านนโยบายและการ บริหาร	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้ อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย (4.00)	บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจง นโยบาย ระบบการทำงาน อย่างทั่วถึง และมีการเขียน นโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร (4.31)	บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจง นโยบาย ระบบการทำงาน อย่างทั่วถึง มีการกำหนด หน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้ อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย และมี การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร (4.00)



ตารางที่ 150 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อย  
ด้านปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ลำดับแรก จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ปัจจัยจิตใจที่รักษา สุขภาพลักษณะจิต	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
	ผู้จัดการขายงาน	ผู้จัดการภาค	ผู้อำนวยการภาค
ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน	บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง ( 4.38)	บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง บริษัทมี ขนาดใหญ่ ทำให้ รู้สึกเกิดความมั่นคง ในอาชีพ และความ มั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การทำงาน (4.56)	บริษัทที่มีความมั่นคง มี ชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคง ในอาชีพ และความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การ ทำงาน ( 4.25)
ด้านสภาพการทำงาน	แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเท อากาศ ( 4.04)	สถานที่ทำงานใน ปัจจุบันส่งเสริมให้ เกิดประสิทธิภาพใน การทำงาน ( 4.19)	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน มีเพียงพอ พื้นที่การปฏิบัติงานเป็น สัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน และ แสงสว่าง อุณหภูมิและการ ถ่ายเทอากาศ ( 4.00)
ด้านค่าตอบแทน	เงินเดือนและค่านายหน้าที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และค่านายหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ เงินเดือนและ ค่านายหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรม และบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ (4.29)	สวัสดิการด้านค่า รักษาพยาบาล (4.50)	ส ว ส ค ก ร ค ำ น ค ำ รักษาพยาบาล ( 4.50)
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	ความมั่นคงของบริษัท ( 4.51)	ความมั่นคงของบริษัท (4.75)	ความมั่นคงของบริษัท ( 4.50)
ด้านชีวิตส่วนตัว	มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (4.27)	มีความรู้สึกที่เรา ทำงานเพื่อประโยชน์ ต่อ ส ี ง ค ม แ ล ะ ครอบครัว (4.50)	มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประ โย ช น์ ต่ อ ส ี ง ค ม แ ล ะ ครอบครัว ความสะกดกสบาย ในการเดินทางมาทำงาน และ นอกจากการทำงานแล้ว มี เวลาเพียงพอให้กับการดูแล ตนเองและครอบครัว ( 4.00)

ตารางที่ 151 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ลำดับแรก จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย ( 4.48)	ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย ( 4.52)	ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (4.44)
ด้านความสำเร็จของงาน	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ (4.55)	มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (4.48)	มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (4.56)
ด้านความรับผิดชอบ	มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (4.48)	มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ( 4.48)	มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (4.56)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสดในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (4.52)	สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ (4.48)	สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ( 4.33)
ด้านการยอมรับนับถือ	มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.45)	มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ( 4.52)	มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.44)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (4.52)	มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.52)	บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 152 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้าน ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในการทำงาน ลำดับแรก จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานใน ตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษา สุขภาพลักษณะจิต	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ และอาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (4.31)	มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.19)	อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (3.89)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางคนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (4.21)	ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (4.19)	ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางคนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.89)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ (4.31)	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ (4.15)	การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย (4.33)
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (4.24)	การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง (4.19)	การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (4.00)
ด้านนโยบายและการบริหาร	บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง (4.14)	บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย (4.07)	มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (4.11)

ตารางที่ 152 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้าน ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในการทำงาน ลำดับแรก จำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานใน ตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิต	อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีไม่เกิน 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	บริษัทมีความมั่นคง มี ชื่อเสียง ( 4.45)	บริษัทมีความมั่นคง มี ชื่อเสียง ( 4.41)	บริษัทมีความมั่นคง มี ชื่อเสียง ( 4.33)
ด้านสภาพการทำงาน	สถานที่ทำงานในปัจจุบัน ส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพในการ ทำงาน (4.03)	แสงสว่าง อุณหภูมิและ การถ่ายเทอากาศ (4.15)	แสงสว่าง อุณหภูมิและ การถ่ายเทอากาศ ( 4.00)
ด้านค่าตอบแทน	เงินเดือนและค่านายหน้า ที่ได้รับมีความยุติธรรม บ้างหนึ่ง บำนาญ กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ (4.38)	กฎเกณฑ์ในการจ่าย เงินเดือนและค่านายหน้า เหมาะสม บ้างหนึ่ง บำนาญ กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ และเงินเดือน และค่านายหน้าที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (4.33)	เงินเดือนและค่านายหน้า ที่ได้รับเหมาะสมกับงาน ที่ปฏิบัติสวัสดิการด้านค่า รักษาพยาบาลและ ( 4.11)
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ความมั่นคงของบริษัท (4.48)	บริษัทมีความมั่นคง มี ชื่อเสียง ( 4.33)	บริษัทมีความมั่นคง มี ชื่อเสียง ( 4.33)
ด้านชีวิตส่วนตัว	มีเวลาเพียงพอให้กับการ ดูแลตนเองและครอบครัว (4.21)	ความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน (4.33)	มีความรู้สึกรู้ว่าเราทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อสังคม และครอบครัว (4.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ไม่แตกต่างกันตามเพศ แต่แตกต่างกันในระดับตำแหน่งในปัจจุบันและอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จนถึงปัจจุบัน โดยตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความก้าวหน้าและด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ระดับมากที่สุด ส่วนอายุงาน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ระดับมากที่สุด



ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต ไม่แตกต่างกันตามเพศและอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน แต่แตกต่างกันในระดับตำแหน่งในปัจจุบัน โดยตำแหน่งผู้อำนวยการภาคให้ความสำคัญด้านตำแหน่งหน้าที่ ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ระดับปานกลาง ตำแหน่งผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ไม่แตกต่างกันตามเพศ แต่แตกต่างกันในระดับตำแหน่งในปัจจุบันและอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน โดยตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ไม่มีปัญหา ในปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาระดับน้อย ในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนอายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาระดับน้อย ในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต แตกต่างกันทั้งเพศ ระดับตำแหน่งในปัจจุบันอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน โดยเพศชาย พบปัญหาระดับน้อย ในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งผู้จัดการภาค พบปัญหาในระดับน้อย ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน อายุงานมากกว่า 15 ปี พบปัญหาในระดับน้อย ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหารทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบุรณ์) บริษัทกรุงท่าประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย ส่วนปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัญหาปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ในระดับน้อยที่สุดทุกปัจจัย

ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน บริษัทควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม โดยมีรายละเอียดของงาน (Job Description) กำหนดไว้อย่างชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารตัวแทนทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง แผนงานในแต่ละปีของบริษัท โดยมีจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็น ในบริเวณที่จัดตั้งไว้ หรือผ่านเว็บไซต์ของบริษัทเอง ควรมีการปลูกฝังให้ผู้บริหารตัวแทนทุกคนรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ โดยให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมที่บริษัทจัดขึ้น เช่น การมอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กที่ด้อยโอกาส คนชรา หรือผู้พิการ เป็นต้น

มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีให้ผู้บริหารแต่ละระดับ โดยวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกันระหว่างบริษัท ผู้บริหารตัวแทนและฝ่ายฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ๆ และทักษะในการทำงานให้มากขึ้น ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ในการเจริญเติบโตอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม มีการสนับสนุน ยกย่องผู้บริหารที่ทำดี มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย ในเวลาที่กำหนด ด้วยเงินรางวัลพิเศษ หรือโล่เกียรติยศ เพื่อให้ตระหนักถึงการทำดี การเชิญผู้บริหารทำหน้าที่เป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์ของความสำเร็จให้กับผู้บริหารท่านอื่นๆ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน

ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต บริษัทควรมีการปลูกฝังในเรื่องความสามัคคีในการร่วมมือกันทำงาน โดยการมีประชุมหรือสโมสรพิเศษสำหรับผู้บริหารในแต่ละระดับ เช่น สโมสรสำหรับผู้จัดการขายงาน ผู้จัดการภาค หรือผู้อำนวยการภาค มีการอบรมในเรื่องการวางตนการเป็นผู้นำ เพื่อเป็นหัวหน้าที่ดี รวมถึงการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการดูแลความสัมพันธ์กิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ในเรื่องการสอนงาน การให้คำแนะนำในการ

ปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ตลอดจนความยุติธรรมในการสั่งงานหรือประเมินผลงาน

บริษัทควรมีการอบรมผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ให้ทราบถึงนโยบายและระบบการทำงาน เป้าหมายในการทำงานให้ทราบอย่างชัดเจน โดยมีการจัดทำคู่มือการฝึกอบรม เพื่อทุกคนจะได้รับข้อมูลและการอบรมเหมือนกัน เชิญผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมาแนะนำวิธีการ และแนวทางในการทำงาน ตลอดจนปัญหาที่จะต้องพบเจอ และวิธีการแก้ปัญหา เพื่อสร้างความรักและผูกพันกันในการทำงานมากขึ้น

บริษัทควรจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเหมาะสมตามระดับตำแหน่งของผู้บริหาร มีการจัดห้อง หรือโต๊ะทำงานอย่างเป็นสัดส่วน จัดให้มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทอย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ไม่เสียเวลา สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำความสะอาดเป็นประจำทุกวัน สัปดาห์ หรือประจำเดือน

บริษัทควรมีสวัสดิการพิเศษที่แตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนกู้ยืมซื้อบ้าน รถ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารทำงานด้วยความตั้งใจ ทুমเท พัฒนาให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีความรักและผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

บริษัทควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานสำคัญ 5 ลำดับแรกคือ การมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย งานที่ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ อีกทั้งให้ความสำคัญปัญหาด้วยเช่นกันคือ งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกไม่ภูมิใจ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง ผลสำเร็จของงานไม่เป็น ไม่ตามคาดหวังและการไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต บริษัทควรให้ความใส่ใจใน 5 ลำดับแรกด้วยเช่นกัน คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ความมั่นคงและความมีชื่อเสียงของบริษัท ส่วนปัญหาในด้านนี้ที่ต้องให้ความสำคัญกับผู้บริหารด้วยเช่นกัน คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บริษัทไม่มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานอย่างถึง ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องและเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ