บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ไว้ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวอย่าง 2 กลุ่ม
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
Sig	หมายถึง	แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท อยุธยา อลิอันซ์ ซี.พี.ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานพลูตาหลวง จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	43	32.58
2. หญิง	89	67.42
รวม	**132**	**100.00**
อายุ		
1.ต่ำกว่า 25 ปี	35	26.52
2. 25 – 35 ปี	44	33.33
3. 36 – 45 ปี	23	17.42
4. มากกว่า 45 ปี	30	22.73
รวม	**132**	**100.00**
สถานภาพสมรส		
1.โสด	35	26.52
2. สมรส	68	51.51
3. หม้าย / หย่า / แยกทาง	29	21.97
รวม	**132**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	26.52
2. ปริญญาตรี / ป.บัณฑิต	54	40.91
3. ปริญญาโท	26	19.69
4. สูงกว่าปริญญาโท	17	12.88
รวม	**132**	**100.00**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	11.36
2. 10,000 – 25,000 บาท	29	21.97
3. 25,001 – 40,000 บาท	46	34.85
4. 40,001 – 55,000 บาท	31	23.48
5. มากกว่า 55,000 บาท	11	8.33
รวม	**132**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต		
1. น้อยกว่า 1 ปี	18	13.64
2. 1 – 3 ปี	37	28.03
3. 4 – 6 ปี	49	37.12
4. มากกว่า 6 ปี	28	21.21
รวม	**132**	**100.00**
ตำแหน่งงาน		
1. ตัวแทนแบบบางเวลา	87	65.91
2. ตัวแทนแบบเต็มเวลา	45	34.09
รวม	**132**	**100.00**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.1 ตัวแทนประกันชีวิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.42 อายุ 25 – 35 ปี ร้อยละ 33.33 รองลงมาต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 26.52 และน้อยที่สุด 36- 45 ปี ร้อยละ 17.42 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.51 รองลงมา โสด ร้อยละ 26.52 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่า/แยกทาง ร้อยละ 21.97 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ร้อยละ 40.91 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.52 และน้อยที่สุด สูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ 12.88 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 34.85 รองลงมา 40,001 – 55,000 บาท ร้อยละ 23.48 และ น้อยที่สุด มากกว่า 55,000 บาท ร้อยละ 8.33 ประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต 4 – 6 ปี ร้อยละ 37.12 รองลงมา 1 – 3 ปี ร้อยละ 28.03 และน้อยที่สุด น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 13.64 ตำแหน่งงาน ตัวแทนแบบบางเวลา ร้อยละ 65.91 และตัวแทนแบบเต็มเวลา ร้อยละ 34.09

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท						
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	3.56	0.50	4.00	0.54	3.86	0.57
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.33	0.47	3.45	0.58	3.41	0.55
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.53	0.67	3.71	0.46	3.65	0.54
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.40	0.49	3.74	0.44	3.63	0.48
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.07	0.46	4.18	0.61	4.14	0.57
รวม	**3.58**	**0.32**	**3.82**	**0.36**	**3.74**	**0.37**
ด้านสภาพการทำงาน						
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.86	0.35	3.74	0.44	3.78	0.42
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.35	0.48	3.51	0.50	3.45	0.50
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.07	0.26	4.07	0.39	4.07	0.35
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	0.50	3.16	0.37	3.25	0.43
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.19	0.59	3.04	0.47	3.09	0.52
รวม	**3.58**	**0.18**	**3.50**	**0.18**	**3.53**	**0.18**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.53	0.50	4.31	0.75	4.39	0.68
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.81	0.39	4.81	0.40	4.81	0.39
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	3.67	0.61	3.82	0.70	3.77	0.67
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.23	0.57	4.35	0.57	4.31	0.57
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.40	0.49	3.28	0.45	3.32	0.47
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.37	0.49	4.34	0.48	4.35	0.48
รวม	**4.17**	**0.12**	**4.15**	**0.25**	**4.16**	**0.22**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า						
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.07	0.59	4.45	0.56	4.33	0.60
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81	0.39	3.73	0.45	3.76	0.43
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	4.47	0.50	4.02	0.54	4.17	0.57
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.56	0.50	4.60	0.58	4.58	0.55
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.86	0.35	4.75	0.43	4.79	0.41
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.35	4.27	0.45	4.23	0.40
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.74	0.44	3.78	0.56	3.77	0.52
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	0.50	3.61	0.49	3.55	0.50
รวม	**4.14**	**0.11**	**4.15**	**0.17**	**4.15**	**0.16**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.21	0.41	4.25	0.43	4.23	0.43
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.65	0.48	4.38	0.49	4.47	0.50
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.70	0.46	3.54	0.50	3.59	0.49
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.81	0.39	3.65	0.48	3.70	0.46
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.81	0.39	3.65	0.48	3.70	0.46
รวม	**4.04**	**0.16**	**3.89**	**0.26**	**3.94**	**0.24**
รวมทั้งหมด	**3.90**	**0.09**	**3.90**	**0.12**	**3.90**	**0.11**

จากตารางที่ 4.2 ตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63 – 4.14) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40)

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78 – 4.07) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย ยกเว้น เพศหญิง รายการเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81) จำนวน 1 รายการ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58 – 4.79) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้
2. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการมีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.42)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 – 4.47) ทุกรายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม
2. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม
3. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม
4. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม
5. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน มีความเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		36 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท										
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	3.86	0.60	4.11	0.54	3.17	0.39	4.00	0.00	3.86	0.57
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.43	0.70	3.68	0.47	3.00	0.00	3.30	0.47	3.41	0.55
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.83	0.38	3.64	0.65	3.48	0.51	3.60	0.50	3.65	0.54
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.83	0.38	3.55	0.50	3.48	0.51	3.63	0.49	3.63	0.48
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.06	0.64	4.18	0.58	3.87	0.34	4.40	0.50	4.14	0.57
รวม	**3.80**	**0.41**	**3.83**	**0.34**	**3.40**	**0.26**	**3.79**	**0.26**	**3.74**	**0.37**
ด้านสภาพการทำงาน										
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.57	0.50	3.82	0.39	3.74	0.45	4.00	0.00	3.78	0.42
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.66	0.48	3.43	0.50	3.13	0.34	3.50	0.51	3.45	0.50
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.06	0.54	4.09	0.29	4.13	0.34	4.00	0.00	4.07	0.35
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.17	0.38	3.07	0.25	3.57	0.51	3.37	0.49	3.25	0.43
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.06	0.54	3.14	0.35	3.26	0.45	2.93	0.69	3.09	0.52
รวม	**3.50**	**0.23**	**3.51**	**0.16**	**3.57**	**0.13**	**3.56**	**0.18**	**3.53**	**0.18**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		36 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล										
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.46	0.78	4.34	0.71	4.74	0.45	4.10	0.55	4.39	0.68
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.71	0.46	4.93	0.25	5.00	0.00	4.60	0.50	4.81	0.39
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	4.09	0.66	4.05	0.48	3.52	0.73	3.20	0.41	3.77	0.67
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.31	0.68	4.45	0.50	4.00	0.52	4.33	0.48	4.31	0.57
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.29	0.46	3.32	0.47	3.26	0.45	3.40	0.50	3.32	0.47
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.26	0.44	4.27	0.45	4.74	0.45	4.27	0.45	4.35	0.48
รวม	**4.18**	**0.30**	**4.23**	**0.17**	**4.21**	**0.07**	**3.98**	**0.14**	**4.16**	**0.22**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า										
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.83	0.38	4.25	0.58	4.00	0.74	4.10	0.31	4.33	0.60
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.00	3.84	0.37	3.65	0.49	3.43	0.50	3.76	0.43
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	3.83	0.38	4.02	0.55	4.13	0.34	4.80	0.41	4.17	0.57
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.49	0.70	4.43	0.50	4.61	0.50	4.90	0.31	4.58	0.55
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.63	0.49	5.00	0.00	4.87	0.34	4.60	0.50	4.79	0.41
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.48	4.27	0.45	4.13	0.34	4.10	0.31	4.23	0.42
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.71	0.46	3.80	0.55	3.70	0.47	3.83	0.59	3.77	0.52
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.48	3.80	0.41	3.43	0.51	3.13	0.35	3.55	0.50
รวม	**4.19**	**0.18**	**4.18**	**0.15**	**4.07**	**0.15**	**4.11**	**0.12**	**4.15**	**0.16**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		36 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ										
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.40	0.50	4.25	0.44	4.26	0.45	4.00	0.00	4.23	0.43
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.20	0.41	4.32	0.47	4.48	0.51	5.00	0.00	4.47	0.50
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.57	0.50	3.55	0.50	3.74	0.45	3.57	0.50	3.59	0.49
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.74	0.44	3.59	0.50	3.65	0.49	3.87	0.35	3.70	0.46
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.74	0.44	3.59	0.50	3.65	0.49	3.87	0.35	3.70	0.46
รวม	**3.93**	**0.32**	**3.86**	**0.23**	**3.96**	**0.17**	**4.06**	**0.14**	**3.94**	**0.24**
รวมทั้งหมด	**3.92**	**0.15**	**3.92**	**0.09**	**3.84**	**0.04**	**3.90**	**0.09**	**3.90**	**0.11**

จากตารางที่ 4.3 ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83 – 4.06) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ยกเว้นผู้ที่มีอายุ 25 -35 ปี รายการ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68)

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) จำนวน 1 รายการ คือ ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57 – 4.06) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
2. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน
3. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ยกเว้นผู้ที่มีอายุ 25 -35 ปี รายการ เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.43)

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57 – 4.13) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
3. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71) จำนวน 1 รายการ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีอายุ 25-35 ปี ยกเว้นผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี รายการ มีบุคลิกภาพดีเป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหารและทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.20)

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74 – 5.00) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
2. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน
3. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63 – 4.83) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท
2. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีอายุ 25 -35 ปี ยกเว้นรายการ มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25)

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61 – 4.87) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้
2. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60 – 4.90) จำนวน 3 รายการ คือ

1. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ
2. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท
3. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิตที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57 – 4.40) ทุกรายการ คือ

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม
2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม
3. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม
4. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม
5. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน มีความเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีอายุ 25 -35 ปี และอายุ 36 – 45 ปี ยกเว้นผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี รายการ ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยกทาง		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท								
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	4.29	0.46	3.75	0.44	3.59	0.68	3.86	0.57
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.69	0.68	3.35	0.48	3.21	0.41	3.41	0.55
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.57	0.50	3.76	0.55	3.48	0.51	3.65	0.54
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.66	0.48	3.72	0.45	3.38	0.49	3.63	0.48
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.31	0.76	4.12	0.47	4.00	0.46	4.14	0.57
รวม	**3.90**	**0.47**	**3.74**	**0.27**	**3.53**	**0.33**	**3.74**	**0.37**
ด้านสภาพการทำงาน								
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.83	0.38	3.75	0.44	3.79	0.41	3.78	0.42
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.66	0.48	3.46	0.50	3.21	0.41	3.45	0.50
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.06	0.54	4.06	0.24	4.10	0.31	4.07	0.35
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหาข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.09	0.28	3.19	0.40	3.59	0.50	3.25	0.43
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.06	0.54	3.07	0.43	3.17	0.66	3.09	0.52
รวม	**3.54**	**0.18**	**3.51**	**0.20**	**3.57**	**0.15**	**3.53**	**0.18**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยกทาง		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.46	0.78	4.32	0.70	4.45	0.51	4.39	0.68
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.80	0.41	4.79	0.41	4.86	0.35	4.81	0.39
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	4.17	0.38	3.59	0.65	3.72	0.80	3.77	0.67
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.23	0.65	4.40	0.49	4.21	0.62	4.31	0.57
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.20	0.41	3.32	0.47	3.45	0.51	3.32	0.47
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.34	0.48	4.21	0.41	4.69	0.47	4.35	0.48
รวม	**4.20**	**0.27**	**4.11**	**0.21**	**4.23**	**0.14**	**4.16**	**0.22**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า								
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.57	0.50	4.38	0.49	3.90	0.72	4.33	0.60
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.28	3.69	0.47	3.72	0.45	3.76	0.43
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	3.91	0.51	4.31	0.55	4.14	0.58	4.17	0.57
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.49	0.70	4.63	0.49	4.59	0.50	4.58	0.55
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.80	0.41	4.74	0.44	4.90	0.31	4.79	0.41
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.48	4.22	0.42	4.10	0.31	4.23	0.42
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.80	0.58	3.75	0.53	3.76	0.44	3.77	0.52
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.48	3.54	0.50	3.41	0.50	3.55	0.50
รวม	**4.19**	**0.16**	**4.16**	**0.14**	**4.07**	**0.16**	**4.15**	**0.16**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยกทาง		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.49	0.51	4.12	0.32	4.21	0.41	4.23	0.43
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.20	0.41	4.60	0.49	4.48	0.51	4.47	0.50
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.49	0.51	3.60	0.49	3.69	0.47	3.59	0.49
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.83	0.38	3.63	0.49	3.72	0.45	3.70	0.46
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.83	0.38	3.63	0.49	3.72	0.45	3.70	0.46
รวม	**3.97**	**0.29**	**3.92**	**0.24**	**3.97**	**0.18**	**3.94**	**0.24**
รวมทั้งหมด	**3.96**	**0.12**	**3.89**	**0.10**	**3.87**	**0.09**	**3.90**	**0.11**

จากตารางที่ 4.4 ตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57 – 4.31) ทุกรายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
3. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท
5. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่สมรส ยกเว้นรายการสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35)

ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 – 4.00) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66 – 4.06) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
3. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่สมรส ยกเว้นรายการเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46)

ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 – 4.10) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
3. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80) จำนวน 1 รายการ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่สมรส ยกเว้นผู้ที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง รายการ สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57 – 4.80) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้
2. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ตัวแทนประกันชีวิตที่สมรส มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63 – 4.74) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้
2. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง ยกเว้นรายการ มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.41)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83 – 4.49) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม
2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม
3. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม
4. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง ยกเว้นรายการ ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตัวแทนประกันชีวิตที่สมรส มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต		ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท										
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	4.29	0.46	3.80	0.41	3.54	0.71	3.65	0.49	3.86	0.57
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.69	0.68	3.44	0.50	3.12	0.33	3.18	0.39	3.41	0.55
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.57	0.50	3.85	0.53	3.77	0.43	3.00	0.00	3.65	0.54
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.66	0.48	3.80	0.41	3.54	0.51	3.18	0.39	3.63	0.48
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.31	0.76	4.22	0.42	3.88	0.33	3.94	0.66	4.14	0.57
รวม	**3.90**	**0.47**	**3.82**	**0.23**	**3.57**	**0.31**	**3.39**	**0.22**	**3.74**	**0.37**
ด้านสภาพการทำงาน										
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.83	0.38	3.87	0.34	3.65	0.49	3.59	0.51	3.78	0.42
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.66	0.48	3.57	0.50	3.12	0.33	3.18	0.39	3.45	0.50
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.06	0.54	4.00	0.00	4.12	0.33	4.24	0.44	4.07	0.35
9. พนักงานประจำสำนักงานสามารถตอบปัญหาข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.09	0.28	3.24	0.43	3.54	0.51	3.18	0.39	3.25	0.43
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.06	0.54	3.09	0.49	2.96	0.53	3.35	0.49	3.09	0.52
รวม	**3.54**	**0.18**	**3.56**	**0.18**	**3.48**	**0.20**	**3.51**	**0.16**	**3.53**	**0.18**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต		ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล										
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.46	0.78	4.52	0.61	4.15	0.78	4.18	0.39	4.39	0.68
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.80	0.41	4.74	0.44	4.85	0.37	5.00	0.00	4.81	0.39
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	4.17	0.38	3.67	0.67	3.46	0.86	3.76	0.44	3.77	0.67
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.23	0.65	4.35	0.48	4.12	0.59	4.65	0.49	4.31	0.57
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.20	0.41	3.15	0.36	3.50	0.51	3.82	0.39	3.32	0.47
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.34	0.48	4.26	0.44	4.54	0.51	4.35	0.49	4.35	0.48
รวม	**4.20**	**0.27**	**4.12**	**0.20**	**4.10**	**0.18**	**4.29**	**0.12**	**4.16**	**0.22**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า										
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.57	0.50	4.22	0.42	4.23	0.82	4.29	0.77	4.33	0.60
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.28	3.61	0.49	3.69	0.47	4.00	0.00	3.76	0.43
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	3.91	0.51	4.31	0.58	4.15	0.61	4.24	0.44	4.17	0.57
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.49	0.70	4.69	0.47	4.65	0.49	4.35	0.49	4.58	0.55
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.80	0.41	4.67	0.48	4.88	0.33	5.00	0.00	4.79	0.41
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.48	4.17	0.38	4.23	0.43	4.18	0.39	4.23	0.42
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.80	0.58	3.83	0.50	3.85	0.37	3.35	0.49	3.77	0.52
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.48	3.43	0.50	3.46	0.51	3.82	0.39	3.55	0.50
รวม	**4.19**	**0.16**	**4.12**	**0.10**	**4.15**	**0.23**	**4.16**	**0.14**	**4.15**	**0.16**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต		ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ										
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.49	0.51	4.00	0.00	4.12	0.33	4.65	0.49	4.23	0.43
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.20	0.41	4.79	0.43	4.42	0.50	4.18	0.39	4.47	0.50
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.49	0.51	3.76	0.43	3.42	0.50	3.53	0.51	3.59	0.49
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.83	0.38	3.65	0.48	3.46	0.51	4.00	0.00	3.70	0.46
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.83	0.38	3.65	0.48	3.46	0.51	4.00	0.00	3.70	0.46
รวม	**3.97**	**0.29**	**3.96**	**0.20**	**3.78**	**0.25**	**4.07**	**1.10**	**3.94**	**0.24**
รวมทั้งหมด	**3.96**	**0.12**	**3.92**	**0.09**	**3.82**	**0.07**	**3.88**	**0.11**	**3.90**	**0.11**

จากตารางที่ 4.5 ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57 – 4.31) ทุกรายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
3. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

5. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ยกเว้นรายการ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44 และ 3.12 ตามลำดับ)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65 – 3.94) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ

2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66 – 4.06) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

3. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และสูงกว่าปริญญาโท ยกเว้นรายการ เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาโท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54 – 4.12) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

3. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80) จำนวน 1 รายการ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ยกเว้นรายการ มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาโท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54 - 4.85) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
2. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65 – 5.00) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
2. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57 – 4.80) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้
2. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67 – 4.69) จำนวน 2 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ

2. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00) จำนวน 1 รายการ คือ ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83 – 4.49) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

3. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม

4. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาโท ยกเว้น 2 รายการ คือ สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม และกิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65) จำนวน 1 รายการ คือ ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 - 25,000 บาท		25,001 - 40,000 บาท		40,001 - 55,000 บาท		มากกว่า 55,000 บาท		**รวม**	
	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท												
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	3.93	0.88	4.10	0.31	3.91	0.46	3.58	0.62	3.64	0.50	3.86	0.57
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.67	0.90	3.59	0.50	3.37	0.49	3.26	0.44	3.18	0.40	3.41	0.55
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.53	0.52	3.59	0.50	3.76	0.60	3.81	0.40	3.09	0.30	3.65	0.54
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.60	0.51	3.69	0.47	3.70	0.47	3.65	0.49	3.18	0.40	3.63	0.48
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.33	0.49	4.03	0.68	4.26	0.44	4.10	0.54	3.82	0.75	4.14	0.57
รวม	**3.81**	**0.53**	**3.80**	**0.39**	**3.80**	**0.25**	**3.68**	**0.38**	**3.38**	**0.24**	**3.74**	**0.37**
ด้านสภาพการทำงาน												
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.80	0.41	3.66	0.48	3.93	0.25	3.81	0.40	3.36	0.50	3.78	0.42
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.33	0.49	3.69	0.47	3.59	0.50	3.19	0.40	3.18	0.40	3.45	0.50
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.00	0.00	4.07	0.59	4.00	0.00	4.10	0.30	4.36	0.50	4.07	0.35
9. พนักงานประจำสำนักงานสามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	0.35	3.10	0.31	3.28	0.46	3.45	0.51	3.09	0.30	3.25	0.43
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.13	0.35	2.97	0.50	3.17	0.57	2.97	0.48	3.36	0.50	3.09	0.52
รวม	**3.48**	**0.17**	**3.50**	**0.17**	**3.60**	**0.20**	**3.50**	**0.16**	**3.47**	**0.18**	**3.53**	**0.18**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 - 25,000 บาท		25,001 - 40,000 บาท		40,001 - 55,000 บาท		มากกว่า 55,000 บาท		**รวม**	
	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล												
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.33	0.72	4.66	0.67	4.43	0.62	4.23	0.76	4.00	0.45	4.39	0.68
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	5.00	0.00	4.76	0.44	4.70	0.47	4.87	0.34	5.00	0.00	4.81	0.39
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหารและทีมงาน	3.67	0.62	4.21	0.41	3.83	0.64	3.32	0.72	3.82	0.40	3.77	0.67
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.33	0.49	4.17	0.66	4.48	0.51	4.06	0.51	4.64	0.50	4.31	0.57
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.73	0.46	3.00	0.00	3.24	0.43	3.32	0.48	3.91	0.30	3.32	0.47
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.20	0.41	4.31	0.47	4.28	0.46	4.55	0.51	4.36	0.50	4.35	0.48
รวม	**4.21**	**0.18**	**4.18**	**0.28**	**4.16**	**0.18**	**4.06**	**0.21**	**4.29**	**0.18**	**4.16**	**0.22**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 - 25,000 บาท		25,001 - 40,000 บาท		40,001 - 55,000 บาท		มากกว่า 55,000 บาท		**รวม**	
	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า												
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.40	0.83	4.45	0.51	4.33	0.47	4.13	0.67	4.45	0.69	4.33	0.60
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.93	0.26	3.90	0.31	3.76	0.43	3.45	0.51	4.00	0.00	3.76	0.43
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	4.13	0.52	3.79	0.41	4.43	0.62	4.16	0.52	4.09	0.30	4.17	0.57
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.33	0.49	4.38	0.73	4.72	0.46	4.74	0.44	4.45	0.52	4.58	0.55
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	5.00	0.00	4.76	0.44	4.74	0.44	4.71	0.46	5.00	0.00	4.79	0.41
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.41	4.31	0.47	4.20	0.40	4.19	0.40	4.27	0.47	4.23	0.42
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.73	0.46	3.62	0.68	3.83	0.38	3.97	0.48	3.36	0.50	3.77	0.52
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.35	3.69	0.47	3.39	0.49	3.35	0.49	3.91	0.30	3.55	0.50
รวม	**4.20**	**0.19**	**4.12**	**0.14**	**4.18**	**0.12**	**4.09**	**0.18**	**4.20**	**0.15**	**4.15**	**0.16**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 - 25,000 บาท		25,001 - 40,000 บาท		40,001 - 55,000 บาท		มากกว่า 55,000 บาท		**รวม**	
	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**	$\overline{X}$	**SD**
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ												
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.60	0.51	4.45	0.51	4.00	0.00	4.10	0.30	4.55	0.52	4.23	0.43
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.13	0.35	4.14	0.35	4.74	0.44	4.65	0.49	4.18	0.40	4.47	0.50
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.60	0.51	3.48	0.51	3.72	0.46	3.55	0.51	3.45	0.52	3.59	0.49
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.80	0.41	3.76	0.44	3.70	0.47	3.55	0.51	3.91	0.30	3.70	0.46
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.80	0.41	3.76	0.44	3.70	0.47	3.55	0.51	3.91	0.30	3.70	0.46
รวม	**3.99**	**0.28**	**3.92**	**0.27**	**3.97**	**0.23**	**3.88**	**0.22**	**4.00**	**0.22**	**3.94**	**0.24**
รวมทั้งหมด	**3.94**	**0.19**	**3.90**	**0.08**	**3.94**	**0.09**	**3.84**	**0.06**	**3.87**	**0.13**	**3.90**	**0.11**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.6 ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53 – 4.33) ทุกรายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
3. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท
5. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท รายการ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37 และ 3.26 ตามลำดับ)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64 – 3.82) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80 – 4.00) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้ 40,001-55,000 บาท ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 55,000 บาท รายการ บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.26)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66 – 4.07) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
2. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน
3. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00) จำนวน 1 รายการ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 55,000 บาท ยกเว้นรายการ สร้างความน่าเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.64)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66 – 4.76) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
2. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 40,000 บาท ยกเว้นรายการ มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.43)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55 – 4.87) จำนวน 2 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

2. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00) จำนวน 1 รายการ คือ ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาท ยกเว้นรายการ มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.36)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72 – 4.74) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

2. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท ยกเว้นรายการ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.45)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) จำนวน 1 รายการ คือ ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 55,000 บาท ยกเว้นรายการ ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.45)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76 - 4.45) จำนวน 4 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

3. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม

4. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีรายได้ 40,001 - 55,000 บาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต

รายการ	น้อยกว่า 1 ปี		1 – 3 ปี		4 – 6 ปี		มากกว่า 6 ปี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท										
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	4.06	0.80	3.92	0.28	3.88	0.63	3.61	0.50	3.86	0.57
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.72	0.83	3.46	0.51	3.35	0.48	3.25	0.44	3.41	0.55
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.67	0.49	3.62	0.49	3.71	0.61	3.57	0.50	3.65	0.54
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.61	0.50	3.70	0.46	3.59	0.50	3.61	0.50	3.63	0.48
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.44	0.70	4.00	0.47	4.12	0.56	4.18	0.55	4.14	0.57
รวม	**3.90**	**0.53**	**3.74**	**0.29**	**3.73**	**0.33**	**3.64**	**0.37**	**3.74**	**0.37**
ด้านสภาพการทำงาน										
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.78	0.43	3.70	0.46	3.78	0.42	3.89	0.31	3.78	0.42
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.50	0.51	3.78	0.42	3.27	0.45	3.32	0.48	3.45	0.50
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.11	0.32	4.00	0.47	4.10	0.31	4.07	0.26	4.07	0.35
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.17	0.38	3.24	0.43	3.06	0.24	3.64	0.49	3.25	0.43
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.22	0.55	2.97	0.44	3.18	0.53	3.00	0.54	3.09	0.52
รวม	**3.56**	**0.19**	**3.54**	**0.21**	**3.48**	**0.16**	**3.59**	**0.16**	**3.53**	**0.18**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 1 ปี		1 – 3 ปี		4 – 6 ปี		มากกว่า 6 ปี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล										
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.22	0.81	4.59	0.50	4.31	0.71	4.36	0.73	4.39	0.68
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.94	0.24	4.65	0.48	4.86	0.35	4.86	0.36	4.81	0.39
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	3.67	0.59	4.14	0.59	3.80	0.64	3.32	0.61	3.77	0.67
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.22	0.43	4.43	0.69	4.41	0.50	4.04	0.51	4.31	0.57
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.50	0.51	3.22	0.42	3.31	0.47	3.36	0.49	3.32	0.47
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.33	0.49	4.32	0.47	4.27	0.45	4.54	0.51	4.35	0.48
รวม	**4.15**	**0.22**	**4.23**	**0.25**	**4.16**	**0.18**	**4.08**	**0.22**	**4.16**	**0.22**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า										
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.50	0.62	4.65	0.48	4.14	0.50	4.11	0.69	4.33	0.60
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.43	4.00	0.00	3.69	0.47	3.54	0.51	3.76	0.43
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	4.22	0.43	3.95	0.52	4.22	0.65	4.32	0.48	4.17	0.57
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.67	0.49	4.14	0.59	4.86	0.35	4.64	0.49	4.58	0.55
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.89	0.32	4.65	0.48	4.94	0.24	4.64	0.49	4.79	0.41
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.43	4.32	0.47	4.20	0.41	4.14	0.36	4.23	0.42
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.94	0.42	3.57	0.50	3.73	0.53	3.96	0.51	3.77	0.52
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	0.50	3.59	0.50	3.69	0.47	3.18	0.39	3.55	0.50
รวม	**4.23**	**0.17**	**4.11**	**0.11**	**4.19**	**0.16**	**4.07**	**0.16**	**4.15**	**0.16**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 1 ปี		1 – 3 ปี		4 – 6 ปี		มากกว่า 6 ปี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ										
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.33	0.49	4.41	0.50	4.10	0.31	4.18	0.69	4.23	0.43
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.39	0.50	4.19	0.40	4.57	0.50	4.71	0.46	4.47	0.50
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.50	0.51	3.70	0.46	3.49	0.51	3.68	0.48	3.59	0.49
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.78	0.43	3.73	0.45	3.67	0.47	3.68	0.48	3.70	0.46
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.78	0.43	3.73	0.45	3.67	0.47	3.68	0.48	3.70	0.46
รวม	**3.96**	**0.30**	**3.95**	**0.26**	**3.90**	**0.23**	**3.99**	**0.21**	**3.94**	**0.24**
รวมทั้งหมด	**3.96**	**0.17**	**3.91**	**0.10**	**3.89**	**0.09**	**3.87**	**0.08**	**3.90**	**0.11**

จากตารางที่ 4.7 ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61 – 4.44) ทุกรายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
3. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต พบว่า มีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มีประสบการณ์ 1- 3 ปี 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี ยกเว้นรายการ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46, 3.35 และ 3.25 ตามลำดับ)

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50 – 4.11) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

3. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต พบว่า มีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มีประสบการณ์ 1- 3 ปี ยกเว้นผู้ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 6 ปี 2 รายการ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.32) และพนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78 – 4.10) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.94) จำนวน 1 รายการ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต พบว่า มีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มีประสบการณ์ 4 - 6 ปี ยกเว้นรายการ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.22)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59 – 4.65) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
2. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54 – 4.86) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
2. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50 – 4.89) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้
2. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ
3. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต พบว่า มีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มีประสบการณ์ 1 - 3 ปี ยกเว้น รายการ บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14)

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86 – 4.94) จำนวน 2 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

2. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 6 ปี ยกเว้นรายการ มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50 - 4.39) ทุกรายการ คือ

1. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

2. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

3. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม

4. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม

5. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต พบว่า มีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 6 ปี ยกเว้นรายการ ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

รายการ	แบบบางเวลา		แบบเต็มเวลา		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท						
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	3.92	0.51	3.73	0.65	3.86	0.57
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.45	0.59	3.33	0.48	3.41	0.55
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.76	0.53	3.44	0.50	3.65	0.54
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.66	0.48	3.58	0.50	3.63	0.48
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.10	0.53	4.22	0.64	4.14	0.57
รวม	**3.78**	**0.34**	**3.66**	**0.40**	**3.74**	**0.37**
ด้านสภาพการทำงาน						
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.80	0.40	3.73	0.45	3.78	0.42
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.53	0.50	3.31	0.47	3.45	0.50
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.05	0.37	4.11	0.32	4.07	0.35
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.25	0.44	3.24	0.43	3.25	0.43
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.01	0.52	3.24	0.48	3.09	0.52
รวม	**3.53**	**0.18**	**3.53**	**0.20**	**3.53**	**0.18**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ต่อ)

รายการ	แบบบางเวลา		แบบเต็มเวลา		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.54	0.59	4.09	0.76	4.39	0.68
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.72	0.45	4.98	0.15	4.81	0.39
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	3.93	0.66	3.47	0.59	3.77	0.67
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.33	0.58	4.27	0.54	4.31	0.57
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.29	0.46	3.38	0.49	3.32	0.47
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.37	0.49	4.31	0.47	4.35	0.48
รวม	**4.20**	**0.21**	**4.08**	**0.22**	**4.16**	**0.22**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า						
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.34	0.57	4.29	0.66	4.33	0.60
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.42	3.71	0.46	3.76	0.43
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	4.11	0.58	4.27	0.54	4.17	0.57
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.54	0.59	4.67	0.48	4.58	0.55
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.79	0.41	4.78	0.42	4.79	0.41
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.40	4.29	0.46	4.23	0.42
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.68	0.47	3.93	0.58	3.77	0.52
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	0.50	3.47	0.50	3.55	0.50
รวม	**4.13**	**0.14**	**4.18**	**0.19**	**4.15**	**0.16**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ต่อ)

รายการ	แบบบางเวลา		แบบเต็มเวลา		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.26	0.44	4.18	0.39	4.23	0.43
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.46	0.50	4.49	0.51	4.47	0.50
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.64	0.48	3.49	0.51	3.59	0.49
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.67	0.47	3.78	0.42	3.70	0.46
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.67	0.47	3.78	0.42	3.70	0.46
รวม	**3.94**	**0.24**	**3.94**	**0.25**	**3.94**	**0.24**
รวมทั้งหมด	**3.92**	**0.11**	**3.88**	**0.11**	**3.90**	**0.11**

จากตารางที่ 4.8 ตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน แบบบางเวลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงาน แบบบางเวลา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66 – 4.10) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีตำแหน่งงานแบบเต็มเวลา ยกเว้นรายการ ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44)

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงาน แบบบางเวลา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53 – 4.05) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
2. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
3. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีตำแหน่งงานแบบเต็มเวลา ยกเว้นรายการ เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.31)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงาน แบบบางเวลา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54 – 4.72) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
2. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงาน แบบเต็มเวลา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.98) จำนวน 1 รายการ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงาน แบบบางเวลา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54 – 4.79) จำนวน 2 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

2. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีตำแหน่งงานแบบเต็มเวลา ยกเว้นรายการ มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.47)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงาน แบบบางเวลา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64 - 4.46) ทุกรายการ คือ

1. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

2. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

3. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม

4. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม

5. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ ผู้ที่มีตำแหน่งงานแบบเต็มเวลา ยกเว้นรายการ ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท					
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	3.56	0.50	4.00	0.54	4.609**
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.33	0.47	3.45	0.58	1.301
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.53	0.67	3.71	0.46	1.535
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.40	0.49	3.74	0.44	3.903**
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.07	0.46	4.18	0.61	1.153
รวม	**3.58**	**0.32**	**3.82**	**0.36**	**3.851****
ด้านสภาพการทำงาน					
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.86	0.35	3.74	0.44	1.675
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.35	0.48	3.51	0.50	1.726
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.07	0.26	4.07	0.39	0.041
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหาข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	0.50	3.16	0.37	3.313**
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.19	0.59	3.04	0.47	1.373
รวม	**3.58**	**0.18**	**3.50**	**0.18**	**2.338***

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.53	0.50	4.31	0.75	1.994*
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.81	0.39	4.81	0.40	0.068
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	3.67	0.61	3.82	0.70	1.230
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.23	0.57	4.35	0.57	1.095
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.40	0.49	3.28	0.45	1.281
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.37	0.49	4.34	0.48	0.389
รวม	**4.17**	**0.12**	**4.15**	**0.25**	**0.600**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.07	0.59	4.45	0.56	3.500**
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81	0.39	3.73	0.45	1.094
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	4.47	0.50	4.02	0.54	4.606**
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.56	0.50	4.60	0.58	0.381
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.86	0.35	4.75	0.43	1.527
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.35	4.27	0.45	1.823
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.74	0.44	3.78	0.56	0.347
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	0.50	3.61	0.49	2.040*
รวม	**4.14**	**0.11**	**4.15**	**0.17**	**0.683**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.21	0.41	4.25	0.43	0.487
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.65	0.48	4.38	0.49	2.992**
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน มีความเหมาะสม	3.70	0.46	3.54	0.50	1.788
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.81	0.39	3.65	0.48	2.063*
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.81	0.39	3.65	0.48	2.063*
รวม	**4.04**	**0.16**	**3.89**	**0.26**	**3.805****
รวมทั้งหมด	**3.90**	**0.09**	**3.90**	**0.12**	**0.170**

* P $\geq$ 0.05 df = ∞ t = 1.960

** P $\geq$ 0.01 df = ∞ t = 2.576

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของตัวแทนประกันชีวิตเพศชาย และเพศหญิง พบว่า ตัวแทนประกันชีวิตเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็น ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิตเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน

2. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิตเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิตเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิตเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท

2. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิตเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม

2. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามอายุ

รายการ	อายุ								F
	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		36 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปี		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท									
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	3.86	0.60	4.11	0.54	3.17	0.39	4.00	0.00	21.69**
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.43	0.70	3.68	0.47	3.00	0.00	3.30	0.47	9.86**
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.83	0.38	3.64	0.65	3.48	0.51	3.60	0.50	2.22
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.83	0.38	3.55	0.50	3.48	0.51	3.63	0.49	3.32*
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.06	0.64	4.18	0.58	3.87	0.34	4.40	0.50	4.49**
รวม	**3.80**	**0.41**	**3.83**	**0.34**	**3.40**	**0.26**	**3.79**	**0.26**	**9.55****
ด้านสภาพการทำงาน									
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.57	0.50	3.82	0.39	3.74	0.45	4.00	0.00	6.72**
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.66	0.48	3.43	0.50	3.13	0.34	3.50	0.51	5.84**
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.06	0.54	4.09	0.29	4.13	0.34	4.00	0.00	0.68
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.17	0.38	3.07	0.25	3.57	0.51	3.37	0.49	9.13**
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.06	0.54	3.14	0.35	3.26	0.45	2.93	0.69	1.97
รวม	**3.50**	**0.23**	**3.51**	**0.16**	**3.57**	**0.13**	**3.56**	**0.18**	**0.99**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	อายุ								F
	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		36 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปี		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล									
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.46	0.78	4.34	0.71	4.74	0.45	4.10	0.55	4.28**
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.71	0.46	4.93	0.25	5.00	0.00	4.60	0.50	7.78**
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	4.09	0.66	4.05	0.48	3.52	0.73	3.20	0.41	18.64**
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.31	0.68	4.45	0.50	4.00	0.52	4.33	0.48	3.43*
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.29	0.46	3.32	0.47	3.26	0.45	3.40	0.50	0.47
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.26	0.44	4.27	0.45	4.74	0.45	4.27	0.45	7.06**
รวม	**4.18**	**0.30**	**4.23**	**0.17**	**4.21**	**0.07**	**3.98**	**0.14**	**10.23****
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า									
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.83	0.38	4.25	0.58	4.00	0.74	4.10	0.31	16.44**
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.00	3.84	0.37	3.65	0.49	3.43	0.50	13.33**
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	3.83	0.38	4.02	0.55	4.13	0.34	4.80	0.41	28.56**
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.49	0.70	4.43	0.50	4.61	0.50	4.90	0.31	5.22**
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.63	0.49	5.00	0.00	4.87	0.34	4.60	0.50	9.68**
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.48	4.27	0.45	4.13	0.34	4.10	0.31	2.45
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.71	0.46	3.80	0.55	3.70	0.47	3.83	0.59	0.46
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.48	3.80	0.41	3.43	0.51	3.13	0.35	15.12**
รวม	**4.19**	**0.18**	**4.18**	**0.15**	**4.07**	**0.15**	**4.11**	**0.12**	**4.10****

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	อายุ								F
	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		36 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปี		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ									
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.40	0.50	4.25	0.44	4.26	0.45	4.00	0.00	5.33**
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.20	0.41	4.32	0.47	4.48	0.51	5.00	0.00	24.50**
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.57	0.50	3.55	0.50	3.74	0.45	3.57	0.50	0.86
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.74	0.44	3.59	0.50	3.65	0.49	3.87	0.35	2.41
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.74	0.44	3.59	0.50	3.65	0.49	3.87	0.35	2.41
รวม	**3.93**	**0.32**	**3.86**	**0.23**	**3.96**	**0.17**	**4.06**	**0.14**	**4.39****
รวมทั้งหมด	**3.92**	**0.15**	**3.92**	**0.09**	**3.84**	**0.04**	**3.90**	**0.09**	**3.59***

*P $\geq$ 0.05 $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ F = 2.60

** P $\geq$ 0.01 $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ F = 3.78

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน

2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน

3. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

2. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน

3. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน

2. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

3. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน

4. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 รายการ คือ

1. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท
2. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท
4. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ
5. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้
6. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม
2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 36 -45 ปี และ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตัวแทนที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี และมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนที่มีอายุ 36- 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 36 - 45 ปี และ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 36 - 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตัวแทนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

12. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ มากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

13. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี 36 – 45 ปี และมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

14. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

15. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 36 - 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

16. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

17. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 36 - 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

18. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ มากกว่า 36 - 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

19. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ 25 – 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 36 - 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

20. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับตัวแทนที่มีอายุมากกว่า 36 - 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	สถานภาพสมรส						F
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยกทาง		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านนโยบายการบริหารงานของ บริษัท							
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	4.29	0.46	3.75	0.44	3.59	0.68	18.29**
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.69	0.68	3.35	0.48	3.21	0.41	7.34**
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.57	0.50	3.76	0.55	3.48	0.51	3.44*
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.66	0.48	3.72	0.45	3.38	0.49	5.46**
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.31	0.76	4.12	0.47	4.00	0.46	2.64
รวม	**3.90**	**0.47**	**3.74**	**0.27**	**3.53**	**0.33**	**9.18****
ด้านสภาพการทำงาน							
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.83	0.38	3.75	0.44	3.79	0.41	0.43
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.66	0.48	3.46	0.50	3.21	0.41	7.03**
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.06	0.54	4.06	0.24	4.10	0.31	0.18
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.09	0.28	3.19	0.40	3.59	0.50	14.17**
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.06	0.54	3.07	0.43	3.17	0.66	0.47
รวม	**3.54**	**0.18**	**3.51**	**0.20**	**3.57**	**0.15**	**1.39**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	สถานภาพสมรส						F
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยกทาง		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.46	0.78	4.32	0.70	4.45	0.51	0.59
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.80	0.41	4.79	0.41	4.86	0.35	0.32
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	4.17	0.38	3.59	0.65	3.72	0.80	10.00**
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.23	0.65	4.40	0.49	4.21	0.62	1.65
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.20	0.41	3.32	0.47	3.45	0.51	2.29
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.34	0.48	4.21	0.41	4.69	0.47	12.18**
รวม	**4.20**	**0.27**	**4.11**	**0.21**	**4.23**	**0.14**	**4.33***
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า							
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.57	0.50	4.38	0.49	3.90	0.72	12.59**
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.28	3.69	0.47	3.72	0.45	3.33*
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	3.91	0.51	4.31	0.55	4.14	0.58	6.04**
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.49	0.70	4.63	0.49	4.59	0.50	0.81
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.80	0.41	4.74	0.44	4.90	0.31	1.61
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.48	4.22	0.42	4.10	0.31	2.65
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.80	0.58	3.75	0.53	3.76	0.44	0.11
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.48	3.54	0.50	3.41	0.50	1.91
รวม	**4.19**	**0.16**	**4.16**	**0.14**	**4.07**	**0.16**	**5.63****

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	สถานภาพสมรส						F
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยกทาง		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.49	0.51	4.12	0.32	4.21	0.41	9.91**
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.20	0.41	4.60	0.49	4.48	0.51	8.32**
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.49	0.51	3.60	0.49	3.69	0.47	1.40
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.83	0.38	3.63	0.49	3.72	0.45	2.19
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.83	0.38	3.63	0.49	3.72	0.45	2.19
รวม	**3.97**	**0.29**	**3.92**	**0.24**	**3.97**	**0.18**	**0.63**
รวมทั้งหมด	**3.96**	**0.12**	**3.89**	**0.10**	**3.87**	**0.09**	**7.26****

*P $\geq$ 0.05 $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ F = 3.00

** P $\geq$ 0.01 $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ F = 4.61

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน

2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน

3. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน

2. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท

2. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2รายการ คือ

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่สมรส และหม้าย/หย่า/แยกทาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน ตัวแทนประกันชีวิตที่มี สถานภาพโสด มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่สมรส และหม้าย/หย่า/แยกทาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่สมรส มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็น หม้าย/หย่า/แยกทาง มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ตัวแทนประกันชีวิตที่สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นโสด ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มี สถานภาพ โสด มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตัวแทนที่สมรส มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่เป็นโสด และสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มี สถานภาพ โสด มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่สมรส และเป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่เป็นโสด และสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มี สถานภาพ หม้าย/หย่า/แยกทาง มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่เป็นโสด และสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มี สถานภาพ โสด มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มี สถานภาพ โสด มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มี สถานภาพ โสด มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่สมรส และเป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

13. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มี สถานภาพ โสด มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่เป็นหม้าย/หย่า/แยกทาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา								F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต		ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท									
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	4.29	0.46	3.80	0.41	3.54	0.71	3.65	0.49	13.26**
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.69	0.68	3.44	0.50	3.12	0.33	3.18	0.39	7.41**
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.57	0.50	3.85	0.53	3.77	0.43	3.00	0.00	15.19**
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.66	0.48	3.80	0.41	3.54	0.51	3.18	0.39	8.73**
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.31	0.76	4.22	0.42	3.88	0.33	3.94	0.66	4.21**
รวม	**3.90**	**0.47**	**3.82**	**0.23**	**3.57**	**0.31**	**3.39**	**0.22**	**13.17****
ด้านสภาพการทำงาน									
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.83	0.38	3.87	0.34	3.65	0.49	3.59	0.51	3.16*
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.66	0.48	3.57	0.50	3.12	0.33	3.18	0.39	10.60**
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.06	0.54	4.00	0.00	4.12	0.33	4.24	0.44	2.16
9. พนักงานประจำสำนักงานสามารถตอบปัญหาข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.09	0.28	3.24	0.43	3.54	0.51	3.18	0.39	6.35**
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.06	0.54	3.09	0.49	2.96	0.53	3.35	0.49	2.11
รวม	**3.54**	**0.18**	**3.56**	**0.18**	**3.48**	**0.20**	**3.51**	**0.16**	**1.19**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ระดับการศึกษา								F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต		ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล									
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.46	0.78	4.52	0.61	4.15	0.78	4.18	0.39	2.41
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.80	0.41	4.74	0.44	4.85	0.37	5.00	0.00	2.01
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	4.17	0.38	3.67	0.67	3.46	0.86	3.76	0.44	7.34**
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.23	0.65	4.35	0.48	4.12	0.59	4.65	0.49	3.55*
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.20	0.41	3.15	0.36	3.50	0.51	3.82	0.39	14.47**
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.34	0.48	4.26	0.44	4.54	0.51	4.35	0.49	3.04*
รวม	**4.20**	**0.27**	**4.12**	**0.20**	**4.10**	**0.18**	**4.29**	**0.12**	**4.12****
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า									
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.57	0.50	4.22	0.42	4.23	0.82	4.29	0.77	2.85
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.28	3.61	0.49	3.69	0.47	4.00	0.00	6.32**
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	3.91	0.51	4.31	0.58	4.15	0.61	4.24	0.44	3.84**
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.49	0.70	4.69	0.47	4.65	0.49	4.35	0.49	2.15
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.80	0.41	4.67	0.48	4.88	0.33	5.00	0.00	3.81**
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.48	4.17	0.38	4.23	0.43	4.18	0.39	1.35
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.80	0.58	3.83	0.50	3.85	0.37	3.35	0.49	4.42**
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.48	3.43	0.50	3.46	0.51	3.82	0.39	3.85**
รวม	**4.19**	**0.16**	**4.12**	**0.10**	**4.15**	**0.23**	**4.16**	**0.14**	**1.47**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ระดับการศึกษา								F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต		ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ									
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.49	0.51	4.00	0.00	4.12	0.33	4.65	0.49	23.57**
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.20	0.41	4.79	0.43	4.42	0.50	4.18	0.39	15.09**
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.49	0.51	3.76	0.43	3.42	0.50	3.53	0.51	3.97**
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.83	0.38	3.65	0.48	3.46	0.51	4.00	0.00	6.70**
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.83	0.38	3.65	0.48	3.46	0.51	4.00	0.00	6.70**
รวม	**3.97**	**0.29**	**3.96**	**0.20**	**3.78**	**0.25**	**4.07**	**1.10**	**6.49****
รวมทั้งหมด	**3.96**	**0.12**	**3.92**	**0.09**	**3.82**	**0.07**	**3.88**	**0.11**	**11.60****

*P $\geq$ 0.05 $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ F = 2.60

** P $\geq$ 0.01 $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ F = 3.78

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของตัวแทนประกันชีวิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน
2. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน
2. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
2. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 รายการ คือ

1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท
3. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้
4. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ
5. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม
2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม
3. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน มีความเหมาะสม
4. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม
5. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่าง ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ แน่นอน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรีโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ สูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และสูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ สูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และสูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

13. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

14. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

15. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

16. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

17. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

18. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

19. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

20. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน มีความเหมาะสม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

21. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และผู้ที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

22. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต และปริญญาโท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน										F
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 - 25,000 บาท		25,001 - 40,000 บาท		40,001 - 55,000 บาท		มากกว่า 55,000 บาท		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท											
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	3.93	0.88	4.10	0.31	3.91	0.46	3.58	0.62	3.64	0.50	4.16**
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.67	0.90	3.59	0.50	3.37	0.49	3.26	0.44	3.18	0.40	2.82*
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.53	0.52	3.59	0.50	3.76	0.60	3.81	0.40	3.09	0.30	4.91**
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.60	0.51	3.69	0.47	3.70	0.47	3.65	0.49	3.18	0.40	2.84*
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.33	0.49	4.03	0.68	4.26	0.44	4.10	0.54	3.82	0.75	2.21
รวม	**3.81**	**0.53**	**3.80**	**0.39**	**3.80**	**0.25**	**3.68**	**0.38**	**3.38**	**0.24**	**3.80****
ด้านสภาพการทำงาน											
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.80	0.41	3.66	0.48	3.93	0.25	3.81	0.40	3.36	0.50	5.79**
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.33	0.49	3.69	0.47	3.59	0.50	3.19	0.40	3.18	0.40	6.50**
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.00	0.00	4.07	0.59	4.00	0.00	4.10	0.30	4.36	0.50	2.67*
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	0.35	3.10	0.31	3.28	0.46	3.45	0.51	3.09	0.30	3.43**
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.13	0.35	2.97	0.50	3.17	0.57	2.97	0.48	3.36	0.50	2.02
รวม	**3.48**	**0.17**	**3.50**	**0.17**	**3.60**	**0.20**	**3.50**	**0.16**	**3.47**	**0.18**	**2.54***

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน										F
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 - 25,000 บาท		25,001 - 40,000 บาท		40,001 - 55,000 บาท		มากกว่า 55,000 บาท		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล											
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.33	0.72	4.66	0.67	4.43	0.62	4.23	0.76	4.00	0.45	2.63*
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	5.00	0.00	4.76	0.44	4.70	0.47	4.87	0.34	5.00	0.00	2.97*
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	3.67	0.62	4.21	0.41	3.83	0.64	3.32	0.72	3.82	0.40	8.13**
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.33	0.49	4.17	0.66	4.48	0.51	4.06	0.51	4.64	0.50	4.16**
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.73	0.46	3.00	0.00	3.24	0.43	3.32	0.48	3.91	0.30	16.14**
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.20	0.41	4.31	0.47	4.28	0.46	4.55	0.51	4.36	0.50	2.05
รวม	**4.21**	**0.18**	**4.18**	**0.28**	**4.16**	**0.18**	**4.06**	**0.21**	**4.29**	**0.18**	**3.01***

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน										F
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 - 25,000 บาท		25,001 - 40,000 บาท		40,001 - 55,000 บาท		มากกว่า 55,000 บาท		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า											
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.40	0.83	4.45	0.51	4.33	0.47	4.13	0.67	4.45	0.69	1.34
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.93	0.26	3.90	0.31	3.76	0.43	3.45	0.51	4.00	0.00	7.38**
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	4.13	0.52	3.79	0.41	4.43	0.62	4.16	0.52	4.09	0.30	6.76**
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ของตัวแทนอยู่เสมอ	4.33	0.49	4.38	0.73	4.72	0.46	4.74	0.44	4.45	0.52	3.45**
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	5.00	0.00	4.76	0.44	4.74	0.44	4.71	0.46	5.00	0.00	2.31
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.41	4.31	0.47	4.20	0.40	4.19	0.40	4.27	0.47	0.44
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.73	0.46	3.62	0.68	3.83	0.38	3.97	0.48	3.36	0.50	3.82**
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.35	3.69	0.47	3.39	0.49	3.35	0.49	3.91	0.30	6.87**
รวม	**4.20**	**0.19**	**4.12**	**0.14**	**4.18**	**0.12**	**4.09**	**0.18**	**4.20**	**0.15**	**2.46***

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน										F
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 - 25,000 บาท		25,001 - 40,000 บาท		40,001 - 55,000 บาท		มากกว่า 55,000 บาท		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ											
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.60	0.51	4.45	0.51	4.00	0.00	4.10	0.30	4.55	0.52	14.71**
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.13	0.35	4.14	0.35	4.74	0.44	4.65	0.49	4.18	0.40	14.07**
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.60	0.51	3.48	0.51	3.72	0.46	3.55	0.51	3.45	0.52	1.39
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.80	0.41	3.76	0.44	3.70	0.47	3.55	0.51	3.91	0.30	1.76
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.80	0.41	3.76	0.44	3.70	0.47	3.55	0.51	3.91	0.30	1.76
รวม	**3.99**	**0.28**	**3.92**	**0.27**	**3.97**	**0.23**	**3.88**	**0.22**	**4.00**	**0.22**	**1.04**
รวมทั้งหมด	**3.94**	**0.19**	**3.90**	**0.08**	**3.94**	**0.09**	**3.84**	**0.06**	**3.87**	**0.13**	**5.24****

*P $\geq$ 0.05 $df_1 = 4$ $df_2 = \alpha$ F = 2.37

** P $\geq$ 0.01 $df_1 = 4$ $df_2 = \alpha$ F = 3.32

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน
2. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน
2. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
2. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน
3. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน

2. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

3. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน

2. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 รายการ คือ

1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท

3. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ของตัวแทนอยู่เสมอ

4. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ

5. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท และ 25,001 – 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ มากกว่า 55,000 บาทมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ มากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 25,001 – 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท และสูงกว่า 55,000 บาทที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

12. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท และ มากกว่า 55,000 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ มากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

14. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 25,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

15. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

16. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

17. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ มากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

18. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 25,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 25,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

19. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 25,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 25,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

20. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 25,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 25,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต

รายการ	ประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต								F
	น้อยกว่า1 ปี		1 – 3 ปี		4 - 6 ปี		มากกว่า 6 ปี		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท									
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	4.06	0.80	3.92	0.28	3.88	0.63	3.61	0.50	2.82*
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.72	0.83	3.46	0.51	3.35	0.48	3.25	0.44	3.17*
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.67	0.49	3.62	0.49	3.71	0.61	3.57	0.50	0.47
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.61	0.50	3.70	0.46	3.59	0.50	3.61	0.50	0.40
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.44	0.70	4.00	0.47	4.12	0.56	4.18	0.55	2.62*
รวม	**3.90**	**0.53**	**3.74**	**0.29**	**3.73**	**0.33**	**3.64**	**0.37**	**1.84**
ด้านสภาพการทำงาน									
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.78	0.43	3.70	0.46	3.78	0.42	3.89	0.31	1.12
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.50	0.51	3.78	0.42	3.27	0.45	3.32	0.48	10.17**
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.11	0.32	4.00	0.47	4.10	0.31	4.07	0.26	0.69
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.17	0.38	3.24	0.43	3.06	0.24	3.64	0.49	14.24**
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.22	0.55	2.97	0.44	3.18	0.53	3.00	0.54	1.89
รวม	**3.56**	**0.19**	**3.54**	**0.21**	**3.48**	**0.16**	**3.59**	**0.16**	**2.43**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต (ต่อ)

รายการ	ประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต								F
	น้อยกว่า1 ปี		1 – 3 ปี		4 - 6 ปี		มากกว่า 6 ปี		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล									
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.22	0.81	4.59	0.50	4.31	0.71	4.36	0.73	1.76
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.94	0.24	4.65	0.48	4.86	0.35	4.86	0.36	3.31*
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	3.67	0.59	4.14	0.59	3.80	0.64	3.32	0.61	9.51**
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.22	0.43	4.43	0.69	4.41	0.50	4.04	0.51	3.58*
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.50	0.51	3.22	0.42	3.31	0.47	3.36	0.49	1.59
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.33	0.49	4.32	0.47	4.27	0.45	4.54	0.51	2.01
รวม	**4.15**	**0.22**	**4.23**	**0.25**	**4.16**	**0.18**	**4.08**	**0.22**	**2.51**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า									
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.50	0.62	4.65	0.48	4.14	0.50	4.11	0.69	7.95**
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.43	4.00	0.00	3.69	0.47	3.54	0.51	7.83**
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	4.22	0.43	3.95	0.52	4.22	0.65	4.32	0.48	2.90
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.67	0.49	4.14	0.59	4.86	0.35	4.64	0.49	16.81**
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.89	0.32	4.65	0.48	4.94	0.24	4.64	0.49	5.71**
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.43	4.32	0.47	4.20	0.41	4.14	0.36	1.08
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.94	0.42	3.57	0.50	3.73	0.53	3.96	0.51	4.17**
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	0.50	3.59	0.50	3.69	0.47	3.18	0.39	7.72**
รวม	**4.23**	**0.17**	**4.11**	**0.11**	**4.19**	**0.16**	**4.07**	**0.16**	**6.43****

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของ4 ตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต (ต่อ)

รายการ	ประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิต								F
	น้อยกว่า1 ปี		1 – 3 ปี		4 - 6 ปี		มากกว่า 6 ปี		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ									
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.33	0.49	4.41	0.50	4.10	0.31	4.18	0.69	4.37**
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.39	0.50	4.19	0.40	4.57	0.50	4.71	0.46	8.04**
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.50	0.51	3.70	0.46	3.49	0.51	3.68	0.48	1.85
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.78	0.43	3.73	0.45	3.67	0.47	3.68	0.48	0.29
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.78	0.43	3.73	0.45	3.67	0.47	3.68	0.48	0.29
รวม	**3.96**	**0.30**	**3.95**	**0.26**	**3.90**	**0.23**	**3.99**	**0.21**	**0.77**
รวมทั้งหมด	**3.96**	**0.17**	**3.91**	**0.10**	**3.89**	**0.09**	**3.87**	**0.08**	**2.78***

*P $\geq$ 0.05 $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ F = 2.60

** P $\geq$ 0.01 $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ F = 3.78

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิตต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิตต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน

2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน

3. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิตต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิตต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

2. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิตต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท

2. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ของตัวแทน อยู่เสมอ

4. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้

5. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ

6. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจประกันชีวิตต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม

2. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจ มากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ 1 – 3 ปี และ 4 – 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจ น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจ น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 1 - 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ มากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจ 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับน้อยกว่า 1 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

5. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจ มากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี 1 - 3 ปี และ 4 – 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจ 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

6. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจ 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี และ 4 – 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

7. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจ 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01

8. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต มากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี และ 4 – 6 ปี และที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ มากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

11. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 1 - 3 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ 4 - 6 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 1 - 3 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

13. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

14. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต มากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 - 3 ปี 1 – 3 ปี และ 4 – 6 ปี และ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

15.ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ มากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

16. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจประกันชีวิต 1 - 3 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตัวแทนประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

รายการ	แบบบางเวลา		แบบเต็มเวลา		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท					
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน	3.92	0.51	3.73	0.65	1.666
2. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและแน่นอน	3.45	0.59	3.33	0.48	1.212
3. ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.76	0.53	3.44	0.50	3.347**
4. ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารของบริษัท	3.66	0.48	3.58	0.50	0.856
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	4.10	0.53	4.22	0.64	1.076
รวม	**3.78**	**0.34**	**3.66**	**0.40**	**1.638**
ด้านสภาพการทำงาน					
6. บรรยากาศที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.80	0.40	3.73	0.45	0.900
7. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.53	0.50	3.31	0.47	2.469*
8. มีระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.05	0.37	4.11	0.32	1.053
9. พนักงานประจำสำนักงาน สามารถตอบปัญหา ข้อสงสัย และให้คำแนะนำการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.25	0.44	3.24	0.43	0.105
10. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน	3.01	0.52	3.24	0.48	2.560*
รวม	**3.53**	**0.18**	**3.53**	**0.20**	**0.004**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ต่อ)

รายการ	แบบบางเวลา		แบบเต็มเวลา		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
11. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน	4.54	0.59	4.09	0.76	3.471**
12. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.72	0.45	4.98	0.15	4.779**
13. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน	3.93	0.66	3.47	0.59	4.121**
14. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ด้านการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต	4.33	0.58	4.27	0.54	0.654
15. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน	3.29	0.46	3.38	0.49	1.029
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.37	0.49	4.31	0.47	0.652
รวม	**4.20**	**0.21**	**4.08**	**0.22**	**2.933****
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
17. มีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	4.34	0.57	4.29	0.66	0.483
18. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.42	3.71	0.46	0.864
19. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	4.11	0.58	4.27	0.54	1.493
20. บริษัทจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตัวแทนอยู่เสมอ	4.54	0.59	4.67	0.48	1.332
21. ตำแหน่งและผลงานสามารถโอนให้กับทายาทตามกฎหมายได้	4.79	0.41	4.78	0.42	0.201
22. มีการจัดการแข่งขันการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.40	4.29	0.46	1.460
23. มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ	3.68	0.47	3.93	0.58	2.550*
24. มีความสามารถในการขยายตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	0.50	3.47	0.50	1.298
รวม	**4.13**	**0.14**	**4.18**	**0.19**	**1.450**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ต่อ)

รายการ	แบบบางเวลา		แบบเต็มเวลา		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
25. ระบบการเลื่อนตำแหน่งของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.26	0.44	4.18	0.39	1.159
26. ผลตอบแทนของตัวแทนมีความยุติธรรม	4.46	0.50	4.49	0.51	0.315
27. ระยะเวลาและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.64	0.48	3.49	0.51	1.694
28. สวัสดิการต่างๆ ของตัวแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.67	0.47	3.78	0.42	1.377
29. กิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับตัวแทนมีความเหมาะสม	3.67	0.47	3.78	0.42	1.377
รวม	**3.94**	**0.24**	**3.94**	**0.25**	**0.044**
รวมทั้งหมด	**3.92**	**0.11**	**3.88**	**0.11**	**1.904**

* $P \geq 0.05$ df = ∞ t = 1.960

** $P \geq 0.01$ df = ∞ t = 2.576

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ของตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ระบบการทำงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพียงพอในการปฏิบัติงาน
2. สำนักงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและตัวแทน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน
2. มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต
3. มีบุคลิกภาพดี เป็นที่ชื่นชมของลูกค้าผู้เอาประกันชีวิต ผู้บริหาร และทีมงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแทนประกันชีวิต ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี