

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด
ในเขตปริมณฑล

สารนิพนธ์
ของ
นพรัตน์ กองศิลป์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด
ในเขตปริมณฑล

สารนิพนธ์
ของ
นพรัตน์ กองศิลป์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด
ในเขตปริมณฑล

บทคัดย่อ
ของ
นพรัตน์ กองศิลป์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553

นพรัตน์ กองศิลป์. (2553). *ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตปริมณฑล.*

สารนิพนธ์ บธ.ม(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนวิเบศร์ จำนวน 311 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า ที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลจากการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 202 คน อายุ 40 - 49 ปี มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป เป็นผู้บริหารทำงานเต็มเวลา มีอายุงานเฉลี่ย 7 ปี ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตโดยรวม แต่ละแบบ ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และการรู้จักอารมณ์ของ ตนเอง อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ (รายต่อปี) เฉลี่ยประมาณ 37 ราย มีจำนวนเบี้ยประกันปีแรก (บาทต่อปี) เฉลี่ยเท่ากับ 614,654.60 บาท และจำนวนตัวแทนในทีมงาน (คน) เฉลี่ยประมาณ 6 คน

2. ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ และสถานภาพตัวแทนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ และสถานภาพตัวแทนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ รายได้ สถานภาพ และ สถานภาพตัวแทนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวน ตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. อายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

ส่วนอายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

4. บุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิตโดยรวม แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับต่ำ ทิศทางเดียวกัน ส่วน บุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทน แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกัน

บุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิตโดยรวม แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับต่ำทิศทางเดียวกัน

บุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิตโดยรวม แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ทิศทางเดียวกัน

5. ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวน ตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกัน

PERSONALITY FACTORS , EMOTIONAL INTELLIGENCE , INFLUENCING
PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF AGENCY LEADER OF THAILIFE
INSURANCE COMPANY LIMITED AT VINICITY AREA.

AN ABSTRACT
BY
NOPPARAT KONGSILP

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2010

Nopparat Kongsilp. (2010). *Personality Factors, Emotional Intelligence, Influencing Performance Effectiveness of Agency Leader of Thailife Insurance Company Limited at Vicinity Area*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid.

This research aims to study personality factors and emotional intelligence influencing performance effectiveness of agency leader of Thailife Insurance Company Limited at vicinity area. Sample size in this research is 311 agency leaders of Thailife Insurance Company Limited at Rattana Tibet Branch. Questionnaires are tool for data collection. Statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient are applied for hypotheses testing with SPSS program.

The results are as follows:

1. Most samples are female with the total of 202 people, aging between 40 and 49 years old, earning between 15,001 and 30,000 baht, married/living together, holding bachelor degree or above, full-time agents, and having average duration of work at seven years. Samples have opinions on overall agency leader's personality consisting of extraversion, conscientiousness, emotional stability, openness personality, and agreeableness at high level. Samples have opinions on agency leader's emotional intelligence in category of awareness of other person's emotion at the highest levels, whereas samples have opinions on category of awareness of their own emotion at very high levels. Performance effectiveness of agency leader is accounted on: number of insurance policy holders (person per year) which is average at 37 persons; first year insurance premium (baht per year) which is average at 614,654.60 baht; and number of representatives in their team (number of person) which is average at 6 persons.

2. The difference in agency leader's income and agent status influence performance effectiveness of agency leader in category of number of insurance policy holders differently with statistical significance of 0.05 levels. The difference in agency leader's income and agent status influence performance effectiveness of agency leader in category of first year insurance premium (baht per year) differently with statistical significance of 0.05 levels. The difference in agency leader's age, income, marital status, and agent status influence performance effectiveness of agency leader in category of

number of representatives in their team differently with statistical significance of 0.05 levels.

3. Agency leader's duration of work have low positively related to performance effectiveness of agency leader in category of number of insurance policy holders and first year insurance premium with statistical significance of 0.01 levels. Agency leader's duration of work has moderate positively related to performance effectiveness of agency leader in category of number of representatives in their team with statistical significance of 0.01 level.

4. Overall agency leader's personality in category of extraversion, conscientiousness, and agreeableness have low positively related to performance effectiveness of agency leader in category of number of insurance policy holders with statistical significance of 0.01 levels. Overall agency leader's personality in category of stable emotion and openness personality have low positively related to performance effectiveness of agency leader in category of number of insurance policy holders with statistical significance of 0.05 levels.

Overall agency leader's personality in category of extraversion, conscientiousness, emotional stability, openness personality, and agreeableness have low positively related to performance effectiveness of agency leader in category of first year insurance premium with statistical significance of 0.01 levels.

Overall agency leader's personality in category of extraversion and conscientiousness have low positively related to performance effectiveness of agency leader in category of number of representatives in their team with statistical significance of 0.01 levels.

5. Agency leader's emotional intelligence consisting of awareness of other person's emotion and awareness of their own emotion have low positively related to performance effectiveness of agency leader in category of number of insurance policy holders, first year insurance premium, and number of representatives in their team with statistical significance of 0.01 levels.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆในการทำวิจัย ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามแก้ไขเครื่องมือการวิจัยให้สมบูรณ์ และกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความเข้าใจในทุกๆด้าน ผู้วิจัยฯ รู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของคณาจารย์ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดานายประสิทธิ์ กองศิลป์ มารดานางสมพงษ์ กองศิลป์ และครอบครัว รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ และทีมงานทุกท่านที่ช่วยเหลือสนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้จัดการสายการตลาดนครหลวง 1 สาขารัตนาธิเบศร์ คุณนิรันดร์ บุญถ้วน ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม และสนับสนุนทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี รวมถึงผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตสาขารัตนาธิเบศร์ทุกท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน

และท้ายสุดนี้ คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

นพรัตน์ กองศิลป์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	 10
ทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์ หรือข้อมูลส่วนบุคคล.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	12
ทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทางทางเชาว์อารมณ์.....	16
ความฉลาดทางอารมณ์.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงาน.....	20
คุณสมบัติของตัวแทนประกันชีวิต.....	22
ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	 36
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	37
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
 5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	 126
ความมุ่งหมายของการวิจัย	126
สมมติฐานการวิจัย	126
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	127
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	128
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	132
การเก็บรวบรวมข้อมูล	133
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	133
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	135
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	139
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	166
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	172
 บรรณานุกรม	 174
 ภาคผนวก	 180
ภาคผนวก ก	181
ภาคผนวก ข	188
ภาคผนวก ค	190
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	 194

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบุคลิกภาพของ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล..	55
3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ปริมณฑล	58
4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ประสิทธิภาพของผู้ บริหารงาน ตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล	60
5 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทย ประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามเพศ	61
6 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกัน ชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามเพศ	62
7 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิตบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับอายุ	63
8 แสดงการทดสอบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล โดยรวม จำแนกตามอายุ	64
9 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีอายุแตกต่างกันกับ ประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน	65
10 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับรายได้....	66
11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกัน ชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม จำแนกตามรายได้..	67
12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีรายได้แตกต่างกัน กับ ประสิทธิผลด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์	68
13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีรายได้แตกต่างกัน กับ ประสิทธิผลด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีรายได้แตกต่างกัน กับ ประสิทธิภาพด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน	71
15 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับ สถานภาพ	73
16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำแนกตามสถานภาพ	74
17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนเบี้ยปีแรก และ จำนวนตัวแทนในทีมงาน จำแนกตามสถานภาพ	74
18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนที่มีสถานภาพต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน	75
19 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับระดับการศึกษา	77
20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา	78
21 แสดงการเปรียบเทียบมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับสถานภาพตัวแทน	80
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม จำแนกตาม สถานภาพตัวแทน	81
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล	82
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้าน จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผล ของผู้ บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก	92
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผล ของผู้ บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน	101
27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนผู้ถือ กรมธรรม์กับ ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	109
28 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนเบี้ย ประกันปีแรก ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	113
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนตัวแทน ในทีมงาน กับ ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	117
30 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	122

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันธุรกิจประกันชีวิตเป็นธุรกิจที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นธุรกิจที่มีความมั่นคง มีเสถียรภาพ มีการอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็วในทศวรรษที่ผ่านมา แม้ในภาวะเศรษฐกิจที่มีปัญหาที่เรียกว่ายุค “ฟองสบู่แตก” หลายธุรกิจประสบภาวะขาดทุน ปิดกิจการ แต่ธุรกิจประกันชีวิตกลับเติบโตสวนกระแส แม้กระทั่งธุรกิจการเงินอย่างธนาคารพาณิชย์ยังหันมาลงทุนขยายตลาดกับธุรกิจประกันชีวิต มีการออกสินค้าเกี่ยวกับการประกันรถยนต์ การประกันชีวิตหลากหลายรูปแบบ แม้กระทั่งต่างชาติยังนิยมเข้ามาซื้อกิจการหรือร่วมทุนในธุรกิจประกันชีวิตมากมาย ซึ่งปัจจุบันมีบริษัทประกันชีวิตทั้งหมด 25 บริษัทจะเหลือที่เป็นบริษัทของคนไทยแท้ๆ น้อยมาก ซึ่ง บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ยังคงเป็นบริษัทของคนไทย เป็นความภาคภูมิใจของพนักงาน และตัวแทนฝ่ายขายทุกคน ผลกำไรที่ได้ไม่ต้องส่งกลับไปต่างประเทศ นำมาผลกำไรมาลงทุนและพัฒนากิจการในประเทศ



ปีพุทธศักราช ๒๕๔๑ นับเป็นเกียรติประวัติอันสูงสุดของไทยประกันชีวิต ที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราตั้งแก่ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด โดยได้มีพระบรมราชโองการให้ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย ออกหนังสือตราตั้งให้ บริษัทไทยประกันชีวิตเป็นบริษัทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๑ ตราตั้ง หรือ พระครุฑพาว์ เป็นตราประจำแผ่นดินซึ่งเปรียบเสมือนสัญลักษณ์อันสูงสุด เปี่ยมด้วยคุณค่า ซึ่งผู้ที่ได้รับพระราชทานตราตั้งจะต้องอยู่ในฐานะนิติบุคคลที่มีฐานะการเงินดี เป็นที่น่าเชื่อถือ ประกอบการโดยสุจริต พร้อมตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ดังนั้น การที่ บริษัทไทยประกันชีวิตได้รับพระราชทานตราตั้ง ย่อมเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่ตั้งมั่นอยู่บนความซื่อสัตย์สุจริต มั่นคงด้วยสถานภาพทางการเงิน ควบคู่กับการตระหนัก

ในความรับผิดชอบที่พึงมีต่อสังคม ด้วยการตอบแทนกำไรกลับคืนสู่สังคมในรูปแบบของการบำเพ็ญกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ อย่างมากมาย

ไทยประกันชีวิตให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทุกปี ด้วยการร่วมกับสถาบันฝึกอบรม สถาบันการศึกษาจัดหลักสูตรอบรมขึ้นเองตลอดจนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากสถาบันภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าเรียนหลักสูตรประกันชีวิตทางไกลของต่างประเทศ อาทิ สมาคม Life Office Management Association (LOMA) สมาคม International Claim Association (ICA) สมาคม Society of Actuaries (SOA) ทั้งนี้ การจัดอบรมจะมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะเพิ่มพูนความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึงทั้งบุคลากรสำนักงานใหญ่ สาขา และฝ่ายขาย ทั้งในเรื่องของความรู้ด้านการประกันชีวิต การบริหารจัดการ การบริการ ฯลฯ

โดยเฉพาะในปี ๒๕๕๖ บริษัทฯ ยังได้มีการเตรียมความพร้อมและมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรฝ่ายขาย มีความรู้ความเข้าใจทางการเงิน และการลงทุน สามารถทำหน้าที่เป็นทั้งนักขายประกันชีวิต และเป็น ที่ปรึกษาทางการเงินได้ในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับการขยายตัวของธุรกิจประกันชีวิต ซึ่งจะมีการขยายกรมธรรม์ชนิดลิงก์ไอนาคัด โดยบริษัทฯ ได้มีการจัดอบรมเสริมความรู้ให้กับบุคลากรฝ่ายขาย ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตร **Wealth Manager** ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องของกองทุน การเงิน และการลงทุน โดยผู้เข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรนี้จะต้องสอบรับใบอนุญาตในการขายหน่วยลงทุน หรือ **Investment Planner (IP)** จากสถาบันพัฒนาบุคลากรธุรกิจหลักทรัพย์ ส่วนอีกหลักสูตร คือ **Wealth Planner** ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ในด้านการเงิน การลงทุน โดยเฉพาะในเรื่องของกองทุนและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (www.thailife.com)

จากสถานการณ์เศรษฐกิจและสภาพการแข่งขันที่รุนแรงของธุรกิจในปัจจุบัน ตัวแทนประกันชีวิตต้องลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการอยู่รอดและเป็นสุดยอดบนเส้นทางนักขายโดยสิ่งที่ท่านผู้บริหารทุกท่านตระหนักถึงคือ การยกระดับฝ่ายขายสู่การเป็น **Life Planer** เป็นที่ปรึกษาและดูแลชีวิตลูกค้าเสมือนญาติหรือเพื่อนสนิท นโยบายปี 2552 ของบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) “พัฒนา เข้าหา เข้าถึง” โดยพัฒนา ตัวแทนเป็นมืออาชีพ “**Financial Future**” เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถให้คำแนะนำได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า การเข้าหาลูกค้า โดยใช้ “**Happiness Index**” เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุขของลูกค้า การเข้าถึงชุมชน “CSR” ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม และมีการขยายสาขาย่อยเพื่อให้บริการได้อย่างทั่วถึง ในนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น นวนคร,อมตะนคร,บางพลีเมืองใหม่ ฯลฯและขยายไปยังนิคมอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

จากนโยบายของบริษัทฯ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ทัศนคติทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านบุคลิกภาพ พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักที่จะ

ควบคุมอารมณ์ได้ดีในการทำงานร่วมกันกับทีมงาน และการให้บริการที่ดีสำหรับลูกค้า อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จตามความเป้าหมายของบริษัทดังคำกล่าวที่ว่า “ไทยประกันชีวิต เป็นมากกว่าการประกันชีวิต”

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพของตัวแทน อายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลของ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วยการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นและการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กันและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานตัวแทนประกันชีวิต
2. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตเป็นอย่างมาก สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวแทนประกันชีวิตให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลประกอบด้วย สายการตลาดนครหลวง และสายการตลาดภูมิภาค

สายการตลาดนครหลวง แบ่งเป็นกรุงเทพและปริมณฑลดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| สาย 1 สาขานนพระราม 9 | จังหวัด กรุงเทพมหานคร |
| สาย 2 สาขารัตนาธิเบศร์ | จังหวัด นนทบุรี (ปริมณฑล) |
| สาย 3 สาขาตลาดแดง, สาขาลุมพินี | จังหวัด กรุงเทพมหานคร |
| สาย 4 สาขานนบุรี | จังหวัด กรุงเทพมหานคร |
| สาย 5 สาขาอโศก | จังหวัด กรุงเทพมหานคร |

สาย 6 สาขาโอโศก	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 7 สาขาสมุทรปราการ	จังหวัด สมุทรปราการ (ปริมณฑล)
สาขาเมืองใหม่บางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ขึ้นกับสาขาสมุทรปราการ	
สาย 8 สาขา รัตนาธิเบศร์	จังหวัด นนทบุรี (ปริมณฑล)
สาขาปทุมธานีและสาขานวนคร	จังหวัดปทุมธานี ขึ้นกับสาขารัตนาธิเบศร์

สายการตลาดภูมิภาค แบ่งเป็นภาคต่างๆดังนี้

ภาคกลาง

ภาคเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันตก

ภาคตะวันออก

ภาคใต้

(แหล่งข้อมูล: www.thailife.com)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ประกอบด้วย สายการตลาดนครหลวง และสายการตลาดภูมิภาค

สายการตลาดนครหลวง แบ่งเป็นกรุงเทพและปริมณฑลดังนี้

สาย 1 สาขาถนนพระราม 9	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 2 สาขารัตนาธิเบศร์	จังหวัด นนทบุรี (ปริมณฑล)
สาย 3 สาขาศาลาแดง , สาขาลุมพินี	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 4 สาขาธนบุรี	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 5 สาขาโอโศก	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 6 สาขาโอโศก	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 7 สาขาสมุทรปราการ	จังหวัด สมุทรปราการ(ปริมณฑล)
สาขาเมืองใหม่บางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ขึ้นกับสาขาสมุทรปราการ	
สาย 8 สาขา รัตนาธิเบศร์	จังหวัด นนทบุรี (ปริมณฑล)
สาขาปทุมธานีและสาขานวนคร	จังหวัดปทุมธานี ขึ้นกับสาขารัตนาธิเบศร์

สายการตลาดภูมิภาค แบ่งเป็นภาคต่างๆดังนี้

ภาคกลาง

ภาคเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันตก

ภาคตะวันออก

ภาคใต้

(แหล่งข้อมูล: www.thailife.com)

เหตุผลที่เลือกกลุ่มประชากรของ สาขารัตนาธิเบศร์ เนื่องจาก เป็นสาขาที่ใหญ่ที่สุดในโซน นครหลวง เพราะมีสาขาย่อย ถึง 2 สาขา ซึ่งผลิตผลงานขึ้นตรงกับสาขา รัตนาธิเบศร์ ทั้งหมด และเป็นสาขาที่ผลิตผลงานเบียร์แรกเป็นอันดับหนึ่งในปี 2551 มีพนักงานทั้งสิ้น 1,137 คน แบ่งตาม ตำแหน่งงานได้ดังนี้ (ณ. วันที่ 9 กรกฎาคม 2552: ข้อมูลจากฝ่ายคอมพิวเตอร์ สาขารัตนาธิเบศร์)

1. ผู้จัดการสายงานนครหลวง	1 คน
2. ผู้จัดการฝ่ายขยายงานนครหลวง	4 คน
3. ผู้จัดการภาค	73 คน
4. ผู้จัดการศูนย์ / ผู้บริหารศูนย์	338 คน
5. ผู้บริหารหน่วย	<u>721</u> คน
รวม	<u>1,137</u> คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้ปฏิบัติงานตัวแทนประกันชีวิต ของ บริษัทไทย ประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนาธิเบศร์ จังหวัดนนทบุรี ระดับ ผู้บริหารหน่วย ผู้บริหารศูนย์ ผู้จัดการ ศูนย์ ผู้จัดการภาค ผู้จัดการฝ่ายฯ ผู้จัดการสายฯ ทั้งเพศหญิงและเพศชาย จำนวน 1,137 คน (ฝ่าย ข้อมูล สาขารัตนาธิเบศร์ 9 ก.ค 2552) คำนวณตามสูตรในการหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 260-261) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน 296 ราย ใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane')

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{1,137}{1 + (1,137)(0.05)^2} = 295.90 \text{ ประมาณ } 296 \text{ คน} \end{aligned}$$

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 296 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) (กัลยา วาณิชบัญชา: 2545) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 296 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของตัวแทนประกันชีวิตประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

1.1.2 อายุ

- 1) 20-30 ปี
- 2) 31-40 ปี
- 3) 41-50 ปี
- 4) 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 รายได้

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 2) 15,001 – 30,000 บาท
- 3) 30,001 – 45,000 บาท
- 4) มากกว่า 45,001 บาท

1.1.4 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.5 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

1.1.6 สถานภาพตัวแทน

- 1) พาร์ทไทม์
- 2) ฟูลไทม์

1.1.7 อายุงาน ระยะเวลาในการประกอบอาชีพของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต

- 1.2 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ
 - 1.2.1 แบบเปิดเผย
 - 1.2.2 แบบรอบคอบระมัดระวัง
 - 1.2.3 แบบมั่นคง
 - 1.2.4 แบบเปิดเผยและใจกว้าง
 - 1.2.5 แบบประนีประนอม
- 1.3 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.3.1 รู้จักอารมณ์ของผู้อื่น
 - 1.3.2 รู้จักอารมณ์ของตนเอง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานของตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

- 2.1 จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ต่อปี (โดยประมาณ)
- 2.2 จำนวนเบี้ยประกันปีแรก ต่อปี (โดยประมาณ)
- 2.3 จำนวนตัวแทนในทีมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัทหมายถึง บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด
2. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลหมายถึง เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อายุงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต
3. การประกันชีวิต หมายถึง การเฉลี่ยความเสียหายจากภัยต่างๆ เช่น การตาย การบาดเจ็บ พุลงภาพ การเจ็บป่วย การชราภาพ จากคนหนึ่ง ไปยังหลายคน โดยมีผู้รับประกันทำหน้าที่กระจายความเสี่ยง
4. ตัวแทน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทประกันชีวิต บริษัทใดบริษัทหนึ่ง โดยบริษัทมอบหมายให้ทำการแนะนำ ชักชวน วิเคราะห์เสนอแบบประกันชีวิตให้บุคคลทำสัญญาประกันชีวิต
5. ผู้บริหารหน่วย หมายถึง ตัวแทนที่ผลิตผลงานค่าบำเหน็จปีแรกสะสมได้ 20,000 บาท
6. ผู้บริหารศูนย์ หมายถึง ผู้บริหารหน่วยที่ผลิตผลงานค่าบำเหน็จปีแรกสะสมได้ 75,000 บาท และมีผู้บริหารหน่วย 2 หน่วยขึ้นไป และเป็นตัวแทนมาไม่น้อยกว่า 3 เดือน
7. ผู้จัดการศูนย์ หมายถึง ผู้บริหารศูนย์ที่ได้รับเงินเดือนจากบริษัทฯ
8. ผู้จัดการภาค / ผู้บริหารภาค หมายถึง ตัวแทนที่ผลิตผลงานค่าบำเหน็จปีแรกได้ 1,200,000 บาท และผู้บริหารศูนย์ 5 ศูนย์ขึ้นไป และเป็นผู้บริหารศูนย์ไม่น้อยกว่า 1 ปี

9. ผู้จัดการฝ่ายขายงานนครหลวง หมายถึง ผู้จัดการภาคที่ผลิตผลงานเบี้ยปีแรกได้ 24 ล้าน และมีแยกทีมงานเป็นผู้จัดการภาค 10 ภาคขึ้นไป

10. ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต หมายถึง ผู้บริหารหน่วย ผู้บริหารศูนย์ ผู้จัดการศูนย์ ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ผู้จัดการสายการตลาด สาขารัตนาธิเบศร์

11. เบี้ยประกันชีวิต หมายถึง มูลค่าเป็นจำนวนเงินที่ผู้เอาประกันชีวิตจะต้องชำระในแต่ละปี ซึ่งถูกกำหนดไว้ในกรมธรรม์ประกันชีวิตนำส่งกับ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด

12. จำนวนรายผู้เอาประกัน หมายถึงจำนวนกรมธรรม์ที่ตัวแทนคนนั้นขายได้และดูแลอยู่ทั้งหมด

13. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉาะของบุคลิกภาพของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม

14. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บ.ไทยประกันชีวิต จำกัด ประกอบด้วยการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง

15. ประสิทธิภาพในการบริหารงานตัวแทนประกันชีวิต หมายถึงประสิทธิภาพในเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ผลงานจำนวนเบี้ยประกันปีแรก จำนวนตัวแทนในสังกัด ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนาธิเบศร์

16. เขต ปริมณฑล หมายถึง สาขาที่อยู่ในจังหวัดรอบๆกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สาขารัตนาธิเบศร์ จังหวัด นนทบุรี ,สาขापทุมธานี และสาขานวนคร จังหวัดปทุมธานี ,สาขาสุมทราปราการ และ สาขาเมืองใหม่บางพลี จังหวัด สุมทราปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล



สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพของตัวแทน แตกต่างกันไปมีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล
3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล
4. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปสาระสำคัญและนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์ หรือข้อมูลส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงาน
5. คุณลักษณะของตัวแทนประกันชีวิต
6. ประวัติ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์ หรือข้อมูลส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41-42) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ซึ่งเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด

ลักษณะประชากรศาสตร์ หรือ ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงาน ขององค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงาน ผู้บริหารในระดับต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์ หรือข้อมูลส่วนบุคคลมาประยุกต์ใช้ เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

พัชรินทร์ อุณหันธ์ (2548) ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆดังนี้

1. เพศของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตไม่มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ดังนั้นสามารถสรรหาคณะกรโดย ไม่ต้องคำนึงถึงเพศ

2. อายุของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานในด้านจำนวนเบี้ยประกัน โดยที่มีช่วงอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี มีประสิทธิผลในการทำงานน้อยกว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ในช่วงอายุ 31-40 และ 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรสผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานในด้านเงินเดือน ค่าบริหารงาน ค่าคอมมิชชั่น ด้านจำนวนตัวแทน และด้านจำนวนเบี้ยประกัน

4. ระดับการศึกษาของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานในด้านจำนวนเบี้ยประกัน

ธนวีร์ ขอนตะวัน (2547). ได้กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของของตัวแทนประกันชีวิตในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต มีความสำเร็จในด้านจำนวนรายของปี 2544 จำนวนเบี้ยประกันของปี 2544 จำนวนรายของปี 2545 จำนวนเบี้ยประกันของปี 2545 จำนวนรางวัลคุณวุฒิของตัวแทนประกันชีวิต จากผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแทนที่มีอายุต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน คือตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุมากกว่าจะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุน้อยกว่า

2. ตัวแทนฯ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน คือ ตัวแทนที่สมรสแล้วจะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนที่ยังโสด

3. ตัวแทนฯ ที่มีอายุงานต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน คือ ตัวแทนฯที่มีอายุงานมากกว่าจะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนที่มีอายุงานน้อยกว่า

4. ตัวแทน ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน ตัวแทนฯ พูลท์ใหม่จะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนฯ พาร์ทไทม์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า“บุคลิกภาพ”มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาหลายท่านให้แนวคิดและความหมายไว้มากมายแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 74) ได้กล่าวว่าบุคลิกภาพ (Personality) เป็นแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เป็นบุคลิกภายนอกและบุคลิกภายใน ซึ่งทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่างการแต่งกาย กริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ ความชอบ ความอดทน เชาว์ปัญญา ความจำ รสนิยม เป็นต้น

ปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล (Personality determinants) ได้แก่ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

พันธุกรรม (Heredity) หมายถึงลักษณะต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลานโดยผ่านทางยีนส์ (Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ได้แก่ลักษณะด้านร่างกาย ลักษณะทางสติปัญญา และโรคบางชนิด เช่น โรคเบาหวาน เป็นต้น

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึงสภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ เช่น การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา กลุ่มเพื่อน ค่านิยมของสังคม วัฒนธรรม เป็นต้น

ประเภทของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย (Physical Personality)
2. บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ (Psychological Personality)
3. บุคลิกภาพทางความสามารถ (Capability Personality)
4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical Personality)
5. บุคลิกภาพทางสังคม (Social Personality)
6. บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Personality)
7. บุคลิกภาพทางขวัญและกำลังใจ (Morale Personality)

ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 216) กล่าวว่า บุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเกิดเป็นนิสัยถาวร

นภาพรณ โสฬ์วัฒนา (2545: 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่รวมกันเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลแต่ละบุคคลอันได้แก่รูปร่าง ท่าทาง พฤติกรรมการแสดงออก ความสามารถ ความรู้สึก จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่แสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม

ปานวาสน์ มหาลเวศ (2544: 6) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคลที่คิดและแสดงออกมาเป็นประจำเพื่อทำการโต้ตอบสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งการแสดงออกนี้มีความแตกต่างกันและสามารถสังเกตได้

สุภาภรณ์ ธาตุดี (2546: 10) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะหรือแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่บุคคลแสดงออกมาทั้งทางกิริยา ท่าทาง ตลอดจนสิ่งที่บ่งบอกถึงสภาพอารมณ์และจิตใจด้านความรู้สึก อันเป็นผลมาจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมโดยพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกนั้นจะต้องมีลักษณะเป็นแบบเฉพาะในแต่ละบุคคลจึงเป็นเหตุให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

อนาสตาซี (Anastasi. 1968: 111) กล่าวว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันหรือแม้แต่ว่าสภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้บุคลิกภาพต่างกันได้อีตเวิร์ด (Edward. 1969: 261) กล่าวว่า บุคลิกภาพว่าเป็นแบบอย่างความประพฤติของแต่ละบุคคลซึ่งเกิดจากโครงสร้างทางกายภาพและประสบการณ์ในอดีต อันมีผลต่อโครงสร้างทางกายภาพและลักษณะนิสัยของบุคคลนั้น ๆ

แมคแคนแนล (Mc.Cannall. 1974: 610) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่บุคคลคิดและแสดงเป็นแบบแผนพฤติกรรมเพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวนี้หมายถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ทัศนคติ อารมณ์

แซมมวล (Samuel. 1981: 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาเฉพาะตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นทางด้านพฤติกรรมและความคิด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ การแสดงออก ทัศนคติ ปรัชญาชีวิต สติปัญญา ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีฟรอยด์หรือทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) Sigmund Freud จิตแพทย์ชาวเวียนนา ประเทศออสเตรีย เป็นผู้เสนอทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) เป็นหลักสำคัญของหลักจิตวิทยาในปัจจุบัน ทฤษฎีนี้กำหนดโดยหลักของความต้องการหรือสิ่งเร้าที่ไม่รู้สึกตัวหรือจิตใต้สำนึก(Unconscious mind) โดยเฉพาะสิ่งเร้าทางเพศและความต้องการด้านร่างกายอื่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจมนุษย์ หรืออาจหมายถึง ระบบบุคลิกภาพของมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยอิด อีโก้ และซูเปอร์อีโก้ ฟรอยด์กำหนดทฤษฎีนี้โดยถือเกณฑ์การรวบรวมข้อมูลแล้วซ้ำอีกจากคนไข้จากประสบการณ์ของเด็กในตอนแรก การวิเคราะห์ความฝันลักษณะเฉพาะอย่างด้านจิตใจและปัญหาการปรับตัว จากการวิเคราะห์ของฟรอยด์พบว่าบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากการทำงานของโครงสร้างจิต 3 ระบบ คือ

1. อิด (Id) เป็นความคิดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิม เป็นส่วนของบุคลิกภาพซึ่งเกิดจากแรงกระตุ้นอย่างหยาบ (Primitive Drive) และความรู้สึกที่กระตุ้นให้บุคคลพยายามตอบสนองความต้องการของเขาหรืออาจหมายถึง แหล่งของพลังด้านจิตวิทยา ด้านจิตใจ และการแสวงหาความพึงพอใจตามความต้องการของร่างกายและความต้องการตามสัญชาตญาณ จากความหมายที่กล่าวมา อิดจึงมีลักษณะคือ

1.1 เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว กระจาย และความต้องการทางเพศ บุคคลจะต้องแสวงหาความพึงพอใจในทันทีทันใด ซึ่งถือว่าเป็นแรงกระตุ้นตามสัญชาตญาณ (Instinctual Drive) หรือแรงกระตุ้นพื้นฐาน (Basic Drive) การทำให้เกิดความพึงพอใจ (Gratification)

1.2 เป็นจิตใต้สำนึก (Unconscious) ซึ่งเกิดจากความต้องการของร่างกาย (Biological)

1.3 เป้าหมายของอิดคือทำให้บุคคลเกิดความสุขความพึงพอใจและลดความเจ็บปวด

1.4 อิดเป็นบุคลิกภาพซึ่งยังไม่ได้รับการขัดเกลา ตัวอย่าง การสูบบุหรี่หรือดื่มสุราเพื่อลดความตึงเครียดถือว่า เกิดจากอิด

1.5 เมื่อบุคคลไม่สามารถสนองความต้องการที่เกิดจากอิด จะเกิดความวิตกกังวล

1.6 การทำงานของอิดเป็นการตัดขาดจากโลกภายนอก

2. อีโก้ (Ego) หมายถึง ส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพซึ่งอยู่ในการควบคุมโดยจิตใต้สำนึกของแต่ละบุคคล ซึ่งทำหน้าที่คอยตรวจสอบภายในโดยพยายามให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการอย่างหยาบของอิด และเงื่อนไขทางสังคมวัฒนธรรมของซูเปอร์อีโก้ จากความหมายที่กล่าวมาอีโก้จึงมีลักษณะดังนี้

2.1 เป็นส่วนที่จะประนีประนอม ความต้องการจากอิดโดยหาวิธีที่จะสนองความต้องการให้ถูกต้องและเหมาะสม

2.2 เป็นการรับรู้ที่มีสติ (Conscious Perception) เพื่อหาวิธีการตอบสนองที่ถูกต้องเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่มีเหตุผลและมีการรับรู้ที่ดี

2.3 อีโก้จะรวมการรับรู้ (Perception) และกระบวนการความคิดหรือเข้าใจ (Cognitive Process) เข้ามาด้วย

2.4 เป็นความกังวลที่เกิดจากสถานการณ์โลกภายนอกที่เป็นจริง (Realistic Anxiety) ตัวอย่าง การดื่มสุราโดยทั่วไปถือว่าผิดต่อซูเปอร์อีโก้ (ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี) คือ ผิดศีลข้อที่ 5 นักการตลาดจึงเลี่ยงใช้แนวคิดในการโฆษณาโดยอาศัยประเด็นการดื่มเพื่อพบปะสังสรรค์ เพื่อให้ผู้บริโภคลืมหรือมองข้ามจุดที่ผิดต่อซูเปอร์อีโก้ แต่ไม่ผิดต่ออีโก้

3. ซูเปอร์อีโก้ (Superego) แสดงถึงความต้องการส่วนบุคคลหรือสังคมซึ่งใช้เพื่อกำหนดเงื่อนไขด้านจรรยาบรรณของพฤติกรรม หรือหมายถึงความคิดเกี่ยวกับการแสดงความต้องการภายในทางด้านศีลธรรมและลักษณะจรรยาบรรณที่ควรปฏิบัติของสังคม จากความหมายที่กล่าวมาซูเปอร์อีโก้จะมีลักษณะดังนี้

3.1 บทบาทของซูเปอร์อีโก้จะมองว่าบทบาทของแต่ละบุคคลจะสนองความต้องการตามการยอมรับของสังคม ซูเปอร์อีโก้จึงเป็นข้อห้าม ข้อผูกมัดหรือข้อยับยั้งด้านจิตใจในสิ่งกระตุ้นอย่างหยาบที่เกิดขึ้นจากอดีต

3.2 เป็นระบบการควบคุม (Control System) ความต้องการจากอดีตให้แสดงออกตามความต้องการตามเงื่อนไขด้านศีลธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethical)

3.3 เป็นส่วนของมโนธรรมหรือจิตสำนึก (Conscious) ซึ่งเป็นความละเอียดและความกลัวต่อบาป ตัวอย่าง การสูบบุหรี่ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ที่ใกล้ชิดถือว่าผิดต่อซูเปอร์อีโก้

3.4 เป็นความวิตกกังวลด้านศีลธรรม (Moral Anxiety) ตัวอย่าง บุคคลที่ไปสูบบุหรี่ในห้องน้ำถือว่าขัดแย้งกับซูเปอร์อีโก้แต่ไม่ขัดต่ออีโก้ แต่ถ้าสูบบุหรี่บนรถประจำทางผิดต่ออีโก้และซูเปอร์อีโก้ด้วย

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 82) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 ประการ สรุปลักษณะแต่ละด้านตามคุณลักษณะของบุคลิกภาพ ดังนี้

ตารางแสดงทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 ประการ

บุคลิกภาพ	คุณลักษณะ	พฤติกรรมเชิงบวก	พฤติกรรมเชิงลบ
เปิดเผย Extraversion	การเข้ากับสังคมได้ VS เก็บตัว เป็นมิตร VS ไม่เป็นมิตร เปิดเผย VS สงบเสถียร	เขาสังคมได้ , ร่าเริง ช่างพูด เป็นมิตรกับผู้อื่น กระตือรือร้น	ไม่ชอบเข้าสังคม เงียบเฉย ไม่แสดงความเป็นมิตร ขี้อาย
รอบคอบ รับผิดชอบ Conscientiousness	รอบคอบ VS ไม่เอาใจใส่ เชื่อถือได้ VS ไม่น่าเชื่อถือ สามารถจัดการได้ดี VS ไม่สามารถจัดการได้	ละเอียดถี่ถ้วน ตั้งใจทำงาน สุขุม มีวินัยในตนเอง	เชื่อถือไม่ได้ เกียจคร้าน ขาดระบบงาน ไม่มีวินัยในตนเอง
อารมณ์มั่นคง Emotional stability	อารมณ์มั่นคง VS ไม่มั่นคง สงบ VS กังวล พอใจ VS เก็บกด พอใจ VS สงสารตนเอง	อารมณ์มั่นคง สงบ ทำให้ผู้อื่นพอใจ จิตใจเยือกเย็น	เจ้าอารมณ์ ขี้โมโห เก็บกด อารมณ์แปรปรวน
เปิดเผยและใจกว้าง Openness personality	มีการกระทำที่เป็นของตนเอง VS ยึดระเบียบแบบแผน มีจินตนาการ VS ไม่มีจินตนาการ	มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ	ไม่สนใจสิ่งต่างๆ ทำตามหน้าที่ มีความสนใจแคบ ชอบเป็นผู้ปฏิบัติ
ป ร ะ นี ป ะ น อ ม Agreeableness	อารมณ์ดี VS จู้ญเฉยง่าย จิตใจอ่อนโยน VS หยาบกระด้าง สุภาพ VS หยาบคาย	เข้ากับผู้อื่นง่าย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไว้วางใจผู้อื่น สุภาพ	หลบหน้าผู้อื่น ไม่ให้ความร่วมมือ ระแวง ดื้อรั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทางเชาว์อารมณ์

ทศพร ประเสริฐสุข (2542: 21) ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ ว่าหมายถึง ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรค และข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนเองได้ สามารถชี้นำความคิด และการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการเรียน (study success) ความสำเร็จในอาชีพ (career success) ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต (life success)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 94) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มักเรียกย่อๆ EI หรือ EQ (Emotional Quotient) เป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน เพราะความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อการดำเนินชีวิตคน ทั้งในแง่บุคคล การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และมีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ความฉลาดทางอารมณ์เป็นศักยภาพ ขีดความสามารถและทักษะที่ไม่เกี่ยวกับทางด้านสติปัญญา แต่มีให้บุคคลสามารถเอาชนะสภาพความตึงเครียดหรือแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้ดี

การ์ดเนอร์ (Gardner. 1983) ได้เสนอแนวคิดว่าความสามารถภายในของบุคคล (Intrapersonal intelligence) และความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Interpersonal intelligence) มีความสำคัญที่ควรทดสอบหรือประเมินได้เช่นเดียวกับการทดสอบเชาว์ปัญญาและการทดสอบชนิดอื่นๆ ต่อมาได้มีข้อมูลจากการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าความเข้าใจและยอมรับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลจากการวิจัยชี้บ่งว่าผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความนับถือและการสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับร่วมงานจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้มีองค์กรหลายแห่งที่ได้พัฒนาวิธีการประเมินหรือทดสอบความสามารถทางอารมณ์และสังคม เช่น การสื่อความหมาย ความไวในการรับรู้ ความคิดริเริ่มและทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ดังนั้น เริ่มตั้งแต่ ค.ศ.1990 เป็นต้นมา ได้มีการการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางในเรื่องบทบาทของความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาว์ปัญญาที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานซึ่งเป็นพื้นฐานความรู้ที่มีอิทธิพลต่องานด้านความฉลาดทางอารมณ์ในระยะเวลาต่อมาเมื่อซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey; & Mayer. 1990) เริ่มใช้คำว่าความฉลาดทางอารมณ์ ใน ค.ศ.1990 ก็ได้ให้ความสนใจกับแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาว์ปัญญาที่มีมาก่อนหน้านี้ ซาโลเวย์ และเมเยอร์ ได้อธิบายถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey; & Mayer. 1990) ยังได้ริเริ่มโครงการศึกษาวิจัยเพื่อจะนำไปพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความแม่นยำและศึกษาค้นคว้าความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ด้วย ดังตัวอย่างการศึกษาวิจัยโดยให้คนกลุ่มหนึ่งดูภาพยนตร์ที่ทำให้เกิดอารมณ์โกรธ เขาพบว่าผู้ที่ได้คะแนนสูงในด้านอารมณ์ที่ชัดเจนซึ่งเป็นความสามารถที่จะบอกลักษณะอารมณ์และความรู้สึกที่ตนมีประสบการณ์อยู่จะคืนสภาพปกติได้เร็วกว่า ในการศึกษาวิจัยอีกเรื่องหนึ่งพบว่าผู้ที่ได้คะแนนสูงในความสามารถรับรู้อย่างถูกต้อง เข้าใจและประเมินอารมณ์ของบุคคลอื่น จะมีความยืดหยุ่นมากกว่าในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมและสามารถสร้างเครือข่ายที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางสังคมผู้ที่ทำให้คำ Emotional Intelligence เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน ได้แก่แดเนียล โกลแมน (1995) และได้เขียนบทความลงใน Reader's Digest เรื่อง "What's Your Emotional IQ?" ในปี ค.ศ. 1996 และได้เขียนเกี่ยวกับเรื่อง Emotional Intelligence ใน The Edmonton Sunday Journal ในปี ค.ศ.1997 ในระยะก่อนหน้านี้และใกล้เคียงกันนี้ก็ได้อ่านนักจิตวิทยาอีกหลายท่านที่ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ เช่น การ์ดเนอร์ (Gardner . 1983) ไวซิงเกอร์ (Weisinger. 1998) ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey; & Mayer. 1990) คูเปอร์และสวอฟ (Cooper; & Sawaf. 1997) บาร์ออน (Bar-on. 1997) เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ให้ความสำคัญความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันออกไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงาน แต่โดยสรุปแล้วจะเน้นโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ 3 ด้าน คือ

1. ความสามารถทางสังคม การสร้างและรักษาสัมพันธภาพ (Interpersonal Intelligence)
2. ความสามารถส่วนบุคคลในการตระหนักรู้ เข้าใจตนเองและแสดงออกอย่างเหมาะสม (Intrapersonal Intelligence)
3. ความสามารถด้านการปรับตัวทางอารมณ์ (Adaptability)

ในปัจจุบันนี้เราคงเห็นกันชัดเจนแล้วว่าความฉลาดหรือการมีเชาว์ปัญญาสูง ไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ดังจะเห็นจากตัวอย่างเป็นจำนวนมากที่คนเชาว์ปัญญาสูงอาจมีปัญหาในการเรียนเพราะใช้ความสามารถได้ไม่เต็มที่ มีปัญหาในการเข้าใจและยอมรับอารมณ์ของตนเอง ทำให้นำไปสู่ปัญหาการปรับตัวและการไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนหรือผู้ร่วมงานได้ดังนั้น ความสามารถทางเชาว์ปัญญาจึงเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น แต่หากบุคคลใดมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วย จะทำให้บุคคลนั้นมีความพร้อมทั้งในด้านการเรียน การงาน ครอบครัว การดำเนินชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมมีการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient หรือ Emotional Intelligence)

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

กรมสุขภาพจิต (2543ก: 75-77) ได้อธิบายโดยละเอียดถึงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ว่าดังนี้ เดิมเชื่อกันว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญ่าจะประสบความสำเร็จในการทำสิ่งต่างๆ ได้ดี แต่ในความเป็นจริงพบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จไม่ได้มีความสุขในชีวิตเสมอไป จึงเกิดความเข้าใจว่าสิ่งที่นอกเหนือไปจากความฉลาดทางเชาว์ปัญญาที่จะทำให้บุคคลทั่วไปประสบ

ความสำเร็จและมีความสุขนั้นคือสิ่งใด ซึ่งพบว่าสิ่งเหล่านั้นคือความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาอารมณ์ไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. การตระหนักถึงตนเอง (Self awareness) ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องการรู้จักตนเอง คือ รู้จักความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นทุกขณะจิต การรู้จักอารมณ์และความคิดที่เกิดจากอารมณ์ และมีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ที่ไม่ดีนั้นได้ ก็จะสามารถติดต่อประสานงานและสั่งงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ

2. การจัดการตนเองได้ (Self-management) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างราบรื่นเหมาะสม ไม่เป็นภัยต่อตนเองและสังคมรอบด้าน การจัดการควบคุมอารมณ์ให้มีเหตุผล มีการชั่งใจว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ จะเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. ความสามารถจูงใจตนเอง (Self – motivation) หมายถึง การจัดการกับอารมณ์ตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่น แรงกระตุ้นจากความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น ความพยายาม

4. การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง รวมไปถึงสามารถอ่านภาษากาย ซึ่งเป็นท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็น และมีความรู้สึกว่ถ้าเราเป็นหรือเรามีอารมณ์มีความรู้สึกอย่างไร เราจะทำอย่างไร

5. ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถและทักษะในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และรักษาให้ยืนยาวเข้ากับผู้อื่นได้ดีรู้จักทำงานเป็นทีม รู้สึกเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

กรมสุขภาพจิต (2544: 2-3) ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

- รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง
- ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้
- แสดงออกอย่างเหมาะสม

ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น

- ใส่ใจผู้อื่น
- เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
- แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

ความสามารถในการรับผิดชอบ

- รู้จักการให้ รู้จักการรับ

- รู้จักรับผิด รู้จักให้อภัย
- เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

- รู้ศักยภาพของตนเอง
- สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้
- มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

- รับรู้และเข้าใจปัญหา
- มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม
- มีความยืดหยุ่น

ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

- รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
- กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
- แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

ความภูมิใจในตนเอง

- เห็นคุณค่าในตนเอง
- เชื้อมั่นในตนเอง

ความพึงพอใจในชีวิต

- รู้จักมองโลกในแง่ดี
- มีอารมณ์ขัน
- พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

ความสงบทางใจ

- มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข
- รู้จักผ่อนคลาย
- มีความสงบทางจิตใจ

มนัส บุญประกอบ (2543: 213-214) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำ เป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งที่จะมีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ขวัญกำลังใจ ให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อจะช่วยเหลือ ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารหรือผู้นำได้คำนึงถึงความรู้สึก อารมณ์ของผู้อื่นประกอบการปฏิบัติงานไปด้วยก็จะเป็นการดียิ่งย้ง ดังมีนักจิตวิทยาบางท่านกล่าว

ไว้ว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องสำคัญ อีกทั้งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร และการเป็นผู้นำอย่างมาก

ระวิวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 133,174-175) ได้แสดงทัศนะว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำที่จำเป็นต้องมี (Need to Have) ไม่ใช่ว่า หากมีไว้ก็จะเป็นการดี (Nice to Have) ปัญหาความเครียดกับผู้บริหารเป็นของคู่กันที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพราะในแต่ละวันต้องพบกับอารมณ์ที่หลากหลายของลูกน้อง จากเพื่อนร่วมงานปัญหาจากการปฏิบัติงานต่างๆ ผู้บริหารน่าจะมี ความฉลาดทางอารมณ์ คือจำเป็นต้องมี (Need to Have) ถ้าหากมีไว้ก็จะเป็นการดี (Nice to Have) เพราะหากผู้บริหาร หรือผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ ย่อมจะส่งผลดีต่อทั้งตัวผู้บริหาร หรือ ผู้นำเองในการรู้จักอารมณ์ของตน และบริหารจัดการอารมณ์ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจน ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และยังช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดการทำงานเป็นทีมผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หรือ EQ ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นเข้ากันได้เป็นอย่างดีรวมถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างแน่นอน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2548: 39) ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถตอบสนองผู้บริโภคด้วยสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 315) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึงความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆที่ตั้งไว้

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542: 15) เป้าหมายเป็นตัวชี้วัดในสิ่งที่เราต้องการทำให้สำเร็จและเป็นแนวทางที่องค์กร และสมาชิกองค์กรมีความคิดที่สอดคล้อง และปฏิบัติตามทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ นักคิดทางด้านการบริหารที่นิยามประสิทธิผลว่าเป็นเรื่องของ การ “ทำในสิ่งที่ถูกต้อง” เกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่งคือ การอยู่รอด ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์ และสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นและสามารถมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอการวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์กร เท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขไว้ว่าองค์กรจะต้องมีประสิทธิผลการดำเนินงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ

เมอร์ฟี (Rotundo. 2002; citing Murphy. 1989) ได้อธิบายว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานขายส่วนบุคคล ทำให้เกิดปริมาณงานที่แต่ละคนทำได้ ส่งผลต่อความสำเร็จในจำนวนขายรวม เนื่องจากการทำงานการขายที่ต้องสร้างทีมขายเอง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นมิติของการพัฒนาด้านการแสดงออกทางบทบาทของตัวแทนขายมากกว่าผลลัพธ์ของการทำงานเพราะผลลัพธ์ของงานเกิดจากนโยบายบริษัทที่ผลักดันยอดขายให้เป็นไปตามเป้า

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994) ให้ความหมาย “ประสิทธิผลในการทำงานขาย” หมายถึง สมรรถนะหรือความสำเร็จในการทำงาน ของผู้ทำงานขาย อันอาจพิจารณาได้ 4 ด้านได้แก่

1. คุณภาพของงานที่ทำได้ (Quality of work) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานจากการปรับปรุงบริการลูกค้า ความสามารถในการพูดชักจูงลูกค้าเพื่อการเสนอขาย การปิดการขาย ฯลฯ
2. ปริมาณงานที่ทำได้ (Quantity of work) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานจากจำนวนขายรวมทั้งหมดที่ขายได้ หรือจำนวนขายที่เพิ่มขึ้นจากครั้งที่แล้ว จำนวนลูกค้า ฯลฯ
3. การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Personal quality development) ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ การมีความคิดริเริ่ม มีความรู้ มีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด การพัฒนาความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการขาย มีบุคลิกภาพ ทักษะที่ดี มีความสามารถในการพูดคุย
4. การพัฒนาบริหารจุดขาย (Personal quantity development) ได้แก่ ผู้นำที่ดีของกลุ่มตนเอง ความใส่ใจในการดำเนินงานของผู้ร่วมทีมงานขาย การสนับสนุน การช่วยแก้ปัญหา ฯลฯ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มโดยรวม

เดฟ และสเทิร์น (Daft; & Steers. 1986: 416 – 419; citing Hannan; & Freeman.1977: 409 - 412) การมองประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจากจุดหมายปลายทางเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพขององค์การจะรวมถึงการรักษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในองค์การหากสมาชิกในองค์การมีความเป็นอยู่ที่ดีองค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ประสิทธิผลองค์การหมายถึงระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายองค์การกับระดับผลผลิตที่เกิดจากองค์การ โดยการประเมินว่าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับใด

โรบินสัน และคูลเตอร์ (Robbins; & Coulter. 1999: 9) ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จในแง่การจัดการ คือการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญประสิทธิผลขององค์การ ต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงความสำเร็จของเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาวและเป็นเป้าหมายที่แท้จริง หรือเป็นเพียงเป้าหมายทางการที่ระบุไว้ให้บุคคลภายนอกทราบเป้าหมายต่างๆที่กำหนดและทำบรรลุผลลงได้นั้น ได้ตกเป็นของกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดอีกด้วยเช่น เป็นของผู้ถือหุ้นพนักงานฝ่ายจัดการ หรือกับคู่ค้าลูกค้า และบุคคลภายนอก รวมทั้งสังคมโดยรวม

งานวิจัยของนักวิชาการที่ได้ใช้วิธีการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยยึดแนวทางการบรรลุเป้าหมายได้แก่งานวิจัยของ เชตตี (Shetty. 1979: 71-79) โดยได้ทำการศึกษาบริษัทขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 82 บริษัทสิ่งที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ก็คือ บริษัทส่วนใหญ่ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจไว้หลายเป้าหมายในเวลาเดียวกัน และเป้าหมายที่ถูกนำมาใช้ในการ

ประเมินประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดประกอบด้วยความสามารถในการทำกำไร อัตราการเจริญเติบโต และส่วนแบ่งทางการตลาด ตามลำดับ ส่วนเป้าหมายที่ถูกนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การในระดับรองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม สวัสดิการของพนักงาน และคุณภาพของสินค้าหรือบริการ ตามลำดับ

อินแกรม และลาฟรอส (Ingram; & Laforge. 1980) ให้ความหมาย “ประสิทธิผลในการทำงานขาย” หมายถึง สมรรถนะหรือความสำเร็จในการทำงานของตัวแทนขายใน 2 ส่วนคือ

1. Behavior-based effectiveness ประสิทธิภาพของการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 ทางด้านพฤติกรรมของตัวแทนขาย (Behavioral development)

1.2 ทางด้านความเป็นมืออาชีพ (Professional development)

2. Outcome-based effectiveness การสร้างรายได้ ประกอบด้วย

2.1 ผลการทำงานเชิงปริมาณ (Result of sales volume)

2.2 ความสามารถในการทำกำไร (Profitability หรือ Cost-benefits)

ประสิทธิผลในการขายของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจะใช้ Outcome - based effectiveness การสร้างรายได้ เป็นตัววัดประสิทธิผลในการทำงานโดยวัดจากปริมาณการขายที่ตัวแทนขายได้ในแต่ละเดือน ว่าได้ตามเป้าหมายที่บริษัท กำหนดไว้หรือไม่ หากต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดต้องกลับไปใช้ Behavior-based effectiveness ประสิทธิภาพของการพัฒนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมทักษะการขายให้กับตัวแทนขายมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดปริมาณการขายที่มากขึ้น ประสบความสำเร็จในงานขายประกันชีวิต โดยมีรางวัลแห่งความสำเร็จของบริษัทเช่น นักขายเงินล้าน ศูนย์เงินแสน รางวัล เงินสด หรือท่องเที่ยวต่างประเทศ ฯลฯ

คุณลักษณะของตัวแทนประกันชีวิต

การประกันชีวิตมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ทั้งในด้านการสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัวผู้เอาประกัน การระดมเงินออมเพื่อพัฒนาประเทศ เกิดการลงทุนและการจ้างแรงงาน เพิ่มขึ้นเป็นต้น ธุรกิจประกันชีวิตจึงเป็นธุรกิจที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก แต่เมื่อมองสัดส่วนการทำประกันชีวิตในประเทศแล้ว มีผู้ทำประกันชีวิตประมาณ 18% ของประชากรเท่านั้น ส่วนที่เหลือยังไม่ได้ตัดสินใจทำประกันชีวิตเพราะส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำประกันชีวิตเพื่อเป็นการพัฒนาธุรกิจประกันชีวิตให้เจริญเติบโตตัวแทนจะต้องช่วยกันสร้างภาพพจน์และทัศนคติที่ดี เพื่อให้ประชาชนทั่วไปยอมรับและเชื่อมั่นในธุรกิจด้วยการตระหนักในจรรยาบรรณหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตัวแทนเพราะตัวแทนคือคนกลางระหว่างประชาชนทั่วไปกับผู้เอาประกันกับบริษัท

การสร้างคามเชื่อมั่นต่อธุรกิจประกันชีวิต

เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้มีการสร้างหลักประกันให้แก่ครอบครัวอย่างกว้างขวาง และเพื่อให้ธุรกิจประกันชีวิตมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันสร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดขึ้นดังนี้

1. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประกันชีวิต เป็นหน้าที่ของตัวแทนที่จะถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันชีวิตให้กับประชาชนได้ทราบในการวางแผนทางการเงินให้เหมาะสมกับผู้เอาประกัน เช่น เก็บเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณ เป็นค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย เพื่อเป็นทุนการศึกษาบุตร คຸ້ມครองรายได้และภาระหนี้สินหากเกิดจากไปก่อนวัยอันควร ตัวแทนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินและประโยชน์ของการประกันชีวิตที่ผู้เอาประกันจะได้รับเป็นอย่างดี เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจในการเก็บเงินผ่านกรมธรรม์

2. สร้างศรัทธาต่อการ ประกันชีวิต ตัวแทนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิตเป็นอย่างดี และชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขของกรมธรรม์ผลประโยชน์ ข้อยกเว้นเกี่ยวกับการรับ ผิดบางประการเพื่อว่าผู้เอาประกันจะได้เข้าใจในเรื่องของการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนในภายหลัง ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจ ความศรัทธาในบริการที่ดี และเชื่อว่าการประกันชีวิตช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของเขาได้ ดังคำขวัญที่ว่า เจ็บช่วย ป่วยให้ ตายจ่ายสบายคืน

3. สร้างศรัทธาให้เกิดแก่อาชีพตัวแทน ประกันชีวิต ตัวแทนทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถ มีการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ปลูกฝังทัศนคติที่ดี อาชีพตัวแทนเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละ เพราะเป็นอาชีพที่ยังไม่ได้รับการยอมรับเสียทีเดียว ต้องอดทนสูงเพราะการขาย ประกันชีวิตยังไม่สามารถเห็นประโยชน์ได้ในวันนี้แต่จะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อผู้เอาประกันเจ็บป่วย ญาติหรือเพื่อนก็ช่วยได้เพียงของเยี่ยมชั่วคราว แต่ถ้าเจ็บนานจะมีเพียงประกันชีวิตเป็นผู้ช่วย รับผิดชอบค่าใช้จ่ายผ่อนหนักเป็นเบาได้แต่จะมีซักกี่คนที่เข้าใจจนกว่าจะเจอด้วยตนเอง ถึงจะเข้าใจ เห็นคุณค่าในการประกันชีวิต ตัวแทนที่เข้าใจในอาชีพจะรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ได้ช่วยเหลือผู้อื่น บังเกิดความรักชอบต่ออาชีพ มีจรรยาบรรณนำมาซึ่งความเชื่อถือศรัทธาต่องาน อาชีพตัวแทนประกันชีวิต

คุณลักษณะของตัวแทนประกันชีวิตที่ดี

1. มีความรู้เกี่ยวกับการ ประกันชีวิตและ การวางแผนทางการเงินเป็นอย่างดี ชอบเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. มีความสามารถในการขาย และขยายตลาด ดูแลทีมงาน ด้วยการแสวงหาผู้มุ่งหวังจาก ตลาดใหม่ๆ จากการขอต่อรายชื่อ และการใช้เทคนิคการขาย แนวคิด วิธีการใหม่ๆ ในการขาย

3. มีนิสัยในการทำงานที่ดี มีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ มีเป้าหมายชัดเจน ขยัน ข้นแข็งมีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น

3.1 ขายอย่างมีคุณภาพ ขายตามความต้องการของลูกค้า

3.2 ให้บริการลูกค้าอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เพื่อให้ลูกค้ามีความเชื่อถือเข้าใจ

3.3 ต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพในธุรกิจนี้ต้องอาศัยความเชื่อถือศรัทธา และความสุจริตใจต่อกันเป็นอย่างสูง ทั้งผู้เอาประกันและผู้รับประกันโดยผ่านตัวแทน

ตัวแทนประกันชีวิต คือคนสำคัญในการสร้างภาพพจน์ที่ดีในธุรกิจประกันชีวิต เพราะตัวแทนจะเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้เอาประกัน บริษัทรับประกัน และเพื่อนร่วมอาชีพ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดีของตัวแทนจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

จรรยาบรรณของตัวแทนประกันชีวิต

1. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้เอาประกัน บริษัทและเพื่อนร่วมอาชีพ
2. ให้บริการที่ดีย่อมสม่ำเสมอ และชี้แจงให้ผู้เอาประกันทราบถึงสิทธิและหน้าที่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้เอาประกัน
3. รักษาความลับของผู้เอาประกัน และของบริษัทต่อบุคคลภายนอก
4. เปิดเผยข้อเท็จจริงของผู้เอาประกัน ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ เพื่อการพิจารณารับประกัน หรือเพื่อความสมบูรณ์แห่งกรมธรรม์
5. ไม่เสนอแนะผู้ขอเอาประกันทำประกันเกินความสามารถ ในการชำระเบี้ยประกันหรือเสนอขายนอกเหนือเงื่อนไขแห่งกรมธรรม์
6. ไม่แนะนำให้ผู้เอาประกันสละกรมธรรม์เดิมเพื่อทำสัญญาใหม่ หากทำให้ผู้เอาประกันเสียประโยชน์
7. ไม่ลดหรือเสนอที่จะลดค่าบำเหน็จ เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้เอาประกันชีวิต
8. ไม่กล่าวให้ร้ายทับถมตัวแทนประกันชีวิต หรือบริษัทอื่น
9. หมั่นหาความรู้ในวิชาชีพเพิ่มเติมอยู่เสมอ
10. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมและประเพณีอันดีงาม ทั้งชำระไว้อซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี และคุณธรรม แห่งอาชีพจะปฏิบัติ

คุณสมบัติของตัวแทนประกันชีวิต

1. บรรลุนิติภาวะ
2. มีภูมิลำเนาในประเทศไทย
3. ไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
4. ไม่เคยต้องโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ที่กระทำโดยทุจริต เว้นแต่ได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาต
5. ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
6. ไม่เป็นนายหน้าขายประกันชีวิต
7. ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นตัวแทนประกันชีวิตหรือใบอนุญาตเป็นนายหน้าประกันชีวิตในระยะเวลา 3 ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาต

8. ได้รับการศึกษาวิชาประกันชีวิตจากสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการประกาศกำหนด หรือสอบความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิตได้ตามหลักและวิธีที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

- ผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี และศึกษาวิชาประกันชีวิต ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
- ผู้ที่สมัครสอบและผ่านการสอบความรู้ในหลักสูตรตามประกาศคณะกรรมการ เรื่อง กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิต
- ผู้ที่สมัครเรียนและผ่านการสอบความรู้ตามหลักสูตรของสถาบันประกันภัยไทย (ประกันภัยขั้นต้น)

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทใดให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทนั้นต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยหนังสือแสดงความต้องการของบริษัทให้ผู้นั้นเป็นตัวแทนประกันชีวิต และหนังสือรับรองว่าผ่านการอบรมจากสำนักคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมธุรกิจประกันภัย หรือผ่านการอบรมหลักสูตรและวิธีการที่สำนักคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมธุรกิจประกันภัยกำหนด

เมื่อนายทะเบียนได้พิจารณาคำขอเป็นที่พอใจแล้ว ให้ออกใบอนุญาตให้ผู้นั้นเป็นตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทที่แสดงความต้องการ เมื่อได้ออกใบอนุญาตแล้วให้แจ้งให้บริษัททราบ

ผู้จัดการฝ่าย

คอมมิชชั่น 24,000,000 บาท 10 ภาค

ผู้จัดการภาค

คอมมิชชั่น 1,200,000 บาท 5 ผู้บริหารศูนย์

ผู้บริหารศูนย์

คอมมิชชั่น 75,000 บาท 2 ผู้บริหารหน่วย

ผู้บริหารหน่วย

คอมมิชชั่น 20,000 บาท 2 ตัวแทน

ตัวแทน

คอมมิชชั่น 10,000 บาท

ภาพประกอบ 2 ความก้าวหน้าของอาชีพตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด

ประวัติ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด

ความเป็นมา

นับจากการประกันชีวิตเริ่มเป็นที่รู้จักในเมืองไทยราวสมัยรัชกาลที่ 5 โดยมีบริษัทต่างประเทศเข้ามาดำเนินการ และตั้งสำนักงานตัวแทนเสนอขายประกันชีวิตแบบตลอดชีพ พร้อมกับมีสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ เอกอัครมหาเสนาบดี เป็นผู้ถือกรรมกรรมฉบับแรกนั้น อาจเรียกได้ว่าการประกันชีวิตยังไม่เป็นที่นิยมมากนัก แต่หลังจากที่ได้มีการก่อตั้งกองประกันภัย สังกัดกระทรวงพาณิชย์และ คมนาคมขึ้นในปี พ.ศ. 2472 ธุรกิจประกันชีวิตก็เริ่มเป็นที่แพร่หลาย มีบริษัทประกันชีวิตต่างชาติเข้ามาประกอบธุรกิจเป็นจำนวนมาก ซึ่งต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2485 อันเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 จึงมีกลุ่มบุคคลคนไทยได้ก่อตั้งบริษัทประกันชีวิตที่เป็นของคนไทยขึ้นเป็นครั้งแรก (www.thailife.com)

ประวัติบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด

การประกันชีวิตต้องหยุดชะงักลงเมื่อเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 บริษัทประกันชีวิตต่างชาติได้พากันปิดกิจการและขนทรัพย์สินกลับสู่ภูมิลำเนาเดิม ยังความเสียหายให้แก่ผู้เอาประกันในเมืองไทยเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้คนไทยและข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของไทยในสมัยนั้น จึงได้รวมตัวกันก่อตั้งบริษัทประกันชีวิตของไทยขึ้น เมื่อวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2485 ภายใต้ชื่อ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด นับเป็นบริษัทประกันชีวิตแห่งแรกของคนไทย ที่มุ่งสร้างหลักประกันที่มั่นคงให้กับครอบครัวคนไทย โดยมีคณะกรรมการดังนี้

1. พระยาชัยสุรินทร์ (ताल बुननाक)
2. นายบุญล้อม ฟุ้งสุนทร
3. นายปพาพ บุญ-หลง
4. นายหลุย พนมยงค์
5. นายวิจิตร ลุลิตานนท์
6. นายโล่เต็กชวณ บูลสุข
7. นายตันจินเก่ง
8. นายเชวง เคียงศิริ
9. นายตันเกียกปุ่น

หลังจากนั้นบริษัทฯ ได้รับหนังสืออนุญาตจากกระทรวงคลังให้ประกอบธุรกิจประกันภัย เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2485 แล้วก็ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารชุดแรกเพื่อดำเนินธุรกิจซึ่งประกอบด้วย

1. เจ้าพระยาศรีธรรมมาธิเบศ (จิตร ณ สงขลา) ประธานกรรมการ
2. พระยาชัยสุรินทร์ กรรมการ
3. นายหลุย พนมยงค์ กรรมการ
4. นายบุญล้อม ฟุ้งสุนทร กรรมการ

5. นายปพาพ บุญ-หลง กรรมการ

6. นายวิจิตร ลุฬิตานนท์ กรรมการ

7. นายเชวง เคียงศิริ กรรมการ

8. นายโล่เต็กชวน บุญสุข กรรมการ

บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด เริ่มดำเนินกิจการประกันชีวิตครั้งแรกด้วยทุนจดทะเบียน 1,000,000 บาท และมีสำนักงานแห่งแรกตั้งอยู่เลขที่ 25 - 27 ถนนเยาวราช กรุงเทพฯ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2500 ได้ย้าย สำนักงานมาอยู่ ณ เลขที่ 624 ตึกสหธนาคาร และในปี พ.ศ. 2502 ได้ย้ายสำนักงานมาอยู่ ณ อาคาร 8 ถนนราชดำเนิน พร้อมกับได้ดำเนินกิจการเรื่อยมาจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2513 จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ อันมีนายวานิช ไชยวรรณ เป็นผู้นำเข้ามาปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารงานครั้งใหญ่ โดยมีนายอนิวรรณ กฤตยาภิรม เป็นกำลังสำคัญในการวางรากฐานการดำเนินงานที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้ปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน ตลอดจนวางแผนพัฒนาจนไทยประกันชีวิต จำกัดสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ไทยประกันชีวิตได้สั่งสมประสบการณ์และความชำนาญในการดำเนินธุรกิจ ทั้งยังได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากมหาชนเพิ่มขึ้นตามลำดับ เป็นผลให้ไทยประกันชีวิตก้าวขึ้นสู่บริษัทประกันชีวิตชั้นนำของคนไทยปัจจุบัน

ปณิธาน

ในทุกปีที่เราทำงานหนัก

ในทุกก้าวที่เรามุ่งมั่น

ในทุกจุดหมายที่เราตั้งใจจริง

ในทุกการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

มีเหตุผลเดียว

เพราะเราทำงานกับชีวิตคน ชีวิตคนไทย

และเป็นเหตุผลที่ยิ่งใหญ่เพียงสิ่งเดียว

ที่จะทำให้เราไม่เปลี่ยนปณิธานนี้

ไม่ว่าวันเวลาจะหมุนผ่านไปอีกนานแค่ไหน

วิสัยทัศน์

1. มีเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ในการปฏิบัติการกิจของบริษัทให้ลุล่วงด้วยดีซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จร่วมกัน

2. สร้างเอกลักษณ์ในการบริหารและตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

3. เป็นองค์กรไทยที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ประโยชน์ และพัฒนาสังคมเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีกับคนไทย

4. ดำเนินธุรกิจอย่างมีอาชีพ โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม ด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตลอดไป

ภารกิจ

มุ่งมั่นในการเป็นบริษัทประกันชีวิตของคนไทยในระดับสากล ที่สร้างหลักประกันความมั่นคงทางการเงินแก่ประชาชนทุกครอบครัว ทุกระดับ และให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว สมบูรณ์แบบ ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

อุดมการณ์

ตั้งมั่น ต่อการเป็นสถาบันการเงินที่ซื่อสัตย์ มั่นคง และดำเนินธุรกิจด้วยหลักวิชาการอันทันสมัย

มุ่งมั่น สร้างสรรค์แบบกรมธรรม์ประกันชีวิตที่ให้ประโยชน์สูงสุดและการบริการที่มีคุณภาพนำหน้า

ถือมั่น ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ยึดมั่น ในการสนับสนุนและบำเพ็ญกิจกรรมสาธารณประโยชน์

บนเส้นทางการดำเนินธุรกิจ การนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ นอกจากการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลให้การดำเนินงานเติบโตอย่างต่อเนื่องแล้ว การรักษาสถานภาพของธุรกิจ ให้มั่นคง และยั่งยืนก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่สะท้อนถึง ความสัมฤทธิ์ผล ในการดำเนินธุรกิจ ด้วยเช่นกัน

และวันนี้ไทยประกันชีวิต สามารถ พัฒนาองค์กร และบริหารงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายทั้งสอง โดยในปี 2550 บริษัทฯยังคงรักษาอัตรา การขยายตัวของธุรกิจ ได้ในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านเบี้ยประกันรับปีแรก ที่มีจำนวนถึง 4,725 ล้านบาท มีผู้เอาประกันรายใหม่ ที่มอบความไว้วางใจอมทรัพย์ประกันชีวิต กับบริษัทฯ อีกจำนวน 418,932 ราย คิดเป็นทุนประกันจำนวน 64,409 ล้านบาท รวมไปถึงมีสถานภาพทางการเงินที่มั่นคง แข็งแกร่ง ดังจะเห็นได้จากในปี 2550 บริษัทฯ มั่นคงด้วยสินทรัพย์จำนวน 124,386 ล้านบาท และเงินสำรองประกันภัย จำนวน 104,447 ล้านบาท ซึ่งมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 12 เมื่อเทียบกับปีที่ 2549

นอกจากนี้ ในปี 2550 ยังเป็นปีที่ไทยประกันชีวิตดำเนินงานครบ 65 ปี ระยะเวลากว่า 6 ทศวรรษ ที่บริษัทฯอยู่เคียงคู่สังคม และมอบหลักประกันที่มั่นคงให้กับคนไทยย่อมเป็นบทพิสูจน์ได้เป็นอย่างดี ถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการดำเนินธุรกิจที่ได้ส่งผลให้สถานภาพของบริษัทฯเติบโตและ มั่นคงอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามความภาคภูมิใจของไทยประกันชีวิตในวันนี้ ไม่ได้ได้อยู่เพียงแค่การเป็นบริษัทประกันชีวิตของคนไทย โดยคนไทยที่สามารถดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าและรักษาสถานภาพของธุรกิจ ได้อย่างยั่งยืนยาวนานเท่านั้น แต่เหนือสิ่งอื่นใดคือ ภารกิจที่บริษัทฯพึงมีต่อผู้เอาประกันและ

สังคม ซึ่งถือเป็น นโยบายหลักที่บริษัทฯ ได้ปฏิบัติควบคู่กับการดำเนินธุรกิจมาโดยตลอด ด้วยเหตุนี้ ตลอดระยะเวลาของการดำเนินงาน บริษัทฯ จึงได้สร้างสรรค์การบริการใหม่ๆ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และแบบประกัน ที่จะเอื้อประโยชน์สูงสุดให้กับผู้เอาประกันเป็นสำคัญ รวมไปถึงการปัน ผลกำไรกลับคืนสู่สังคมด้วยการสนับสนุนงบประมาณ ร่วมบำเพ็ญกิจกรรม ในด้านต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์แก่สังคมอย่างต่อเนื่อง

กล่าวได้ว่าความสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานของไทยประกันชีวิตในรอบปี 2550 ล้วนเป็น ผลพวงมาจากความมุ่งมั่นและพลังความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่าย ซึ่งผมต้อง ขอขอบคุณในความร่วมมือร่วมใจของทุกท่าน ที่ร่วมกันขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้ก้าวเดิน จนบรรลุ เป้าหมาย รวมไปถึง ขอขอบคุณผู้เอาประกันทุกท่านที่ได้มอบความไว้วางใจให้ไทยประกันชีวิต เป็น ผู้ดูแลชีวิต และเป็น ส่วนหนึ่ง ในการสร้างหลักประกันที่มั่นคงอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด จนทำให้ ไทยประกันชีวิตเจริญก้าวหน้ามาได้ จนถึง ทุกวันนี้

ความสำเร็จ และเสถียรภาพที่มั่นคงของไทยประกันชีวิตในวันนี้จะเป็นรากฐานสำคัญที่จะ สร้าง ความเชื่อมั่นศรัทธาให้กับสาธารณชน และจะเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคและพัฒนาสิ่งต่างๆ ที่จะเอื้อประโยชน์และเติมเต็มคุณค่าชีวิตให้กับผู้เอาประกัน และคนในสังคมอย่าง ต่อเนื่องตลอดไป ให้สมกับ ปณิธานของไทยประกันชีวิตที่มุ่งดูแลชีวิตคนไทย และเป็นบริษัทประกัน ชีวิตแห่งแรกของคนไทยที่อยู่เคียงข้าง สังคมไทยมายาวนานกว่า 67 ปี

มากกว่าการประกันชีวิตบริการพิเศษ...เพื่อผู้เอาประกัน

เพราะไทยประกันชีวิตตระหนักถึงคุณค่าแห่งชีวิต ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้ยึดมั่นต่อการดูแลชีวิต ของผู้เอาประกันเสมอมา ด้วยการพัฒนาการบริการพิเศษที่เหนือความคาดหมายอย่างครอบคลุม ครอบคลุมด้าน เพื่อช่วยเติมเต็มคุณค่าชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับผู้เอาประกัน

ไทยประกันชีวิตออนไลน์*

หนึ่งในการบริการที่มากกว่าการประกันชีวิตที่บริษัทฯ ได้ริเริ่มขึ้นเป็นแห่งแรกและแห่ง เดียวของธุรกิจประกันชีวิตในไทย เพื่อให้บริการช่วยเหลือทางการแพทย์ และบริการช่วยเหลือการ เดินทางแก่ผู้เอาประกัน ฟรีตลอด 24 ชั่วโมง ทุกที่ ทั่วโลก ทุกกรมธรรม์ ผ่านทางหมายเลขโทรศัพท์ 0 2256 7333 โดยผู้เอาประกันไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย หรือเพิ่มเบี้ยประกันแต่อย่างใด

ไทยประกันชีวิตออนไลน์ นอกจากจะเป็นการบริการพิเศษที่โดดเด่น และแตกต่างจาก บริษัทประกันชีวิตอื่นๆ แล้ว ยังเป็นการบริการพิเศษที่สะท้อนถึงปณิธานของบริษัทฯ ที่พร้อมจะดูแล ชีวิตของผู้เอาประกันในทุกเสี้ยววินาทีอย่างไม่ฉวยโอกาส และอย่างเท่าเทียมกัน โดยนับตั้งแต่ปี 2542 จนถึงปัจจุบันมีผู้เอาประกันติดต่อขอใช้บริการต่างๆ จำนวน 51,412 ราย และผู้เอาประกันที่ ได้รับบริการช่วยเหลือขนย้ายฉุกเฉินรวมจำนวน 1,215 ราย โดยแบ่งเป็นการเคลื่อนย้ายด้วย รถพยาบาลพร้อมทีมแพทย์ จำนวน 1,160 ราย และเคลื่อนย้ายทางเฮลิคอปเตอร์ เครื่องบินพาณิชย์

เช่าเหมาลำ และสายการบินพาณิชย์ จำนวน 55 ราย คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเคลื่อนย้ายกว่า 42,000,000 บาท



ไทยประกันชีวิตแคร์เซนเตอร์*

เพราะ ... ผู้เอาประกันคือลูกค้าคนสำคัญ ไทยประกันชีวิตจึงได้จัดตั้ง “ไทยประกันชีวิตแคร์เซนเตอร์” ศูนย์ดูแลสิทธิประโยชน์ผู้เอาประกัน และให้บริการข้อมูลตามเงื่อนไขกรมธรรม์ แก่ผู้เอาประกันที่สมบูรณ์แบบแห่งแรก ของธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทย ที่นอกจากจะเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาและติดตามแก้ไขทุกปัญหาเกี่ยวกับการประกันชีวิต เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์สูงสุดให้กับผู้เอาประกันแล้ว ยังมุ่งเน้นการให้บริการด้านกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนะนำสินค้าและบริการหลังการขายให้แก่ผู้เอาประกัน ในรูปแบบ Multimedia Contact Center ที่สามารถให้บริการผ่านทุกช่องทางสื่อสาร อาทิ อีเมล เว็บไซต์ แชท โทรสาร และโทรศัพท์หมายเลข 1124 หรือ 0 2203 9988 ตลอด 24 ชั่วโมง โดยในปี 2550 บริษัทฯ ได้พัฒนาศักยภาพการให้บริการ ด้วยการจัดโครงการบริการสู่ความเป็นเลิศ โดยได้มีการจัดเตรียมเจ้าหน้าที่และสถานที่เพื่อรองรับการให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างครบถ้วน และเสร็จสิ้น ณ จุดเดียว (One-Stop Service) ซึ่งจากการวัดระดับความพึงพอใจของลูกค้าในปี 2550 ที่ผ่านมา ผลปรากฏว่าลูกค้ามีระดับความพึงพอใจสูงถึงร้อยละ 97 นับว่าสูงกว่าในระดับมาตรฐานที่ตั้งไว้คือร้อยละ 95 และเพื่อให้ผู้เอาประกันได้รับการบริการจากไทยประกันชีวิตแคร์เซนเตอร์ อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ปัจจุบันบริษัทฯ ยังได้ขยายการบริการดูแลสิทธิประโยชน์ให้กับลูกค้าไปยังส่วนภูมิภาค ด้วยการจัดตั้ง สาขาเครือข่ายดูแลสิทธิประโยชน์ของผู้เอาประกัน (Care Center Network) ณ ที่ทำการสาขาทั่วประเทศ จำนวน 255 แห่ง ซึ่งนับได้ว่าไทยประกันชีวิตเป็นบริษัทประกันชีวิตแห่งแรกที่เปิดเครือข่ายศูนย์ดูแลสิทธิประโยชน์ ของผู้เอาประกัน โดยทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกันกับไทยประกันชีวิตแคร์เซนเตอร์ที่สำนักงานใหญ่ และยังสอดคล้องกับพรบ. ประกันชีวิตฉบับใหม่ที่กำหนดให้บริษัทประกันชีวิตต้องมีศูนย์รับเรื่องราวร้องเรียน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ประชาชน

ความสำเร็จของบริษัทคนไทยที่ทั่วโลกยอมรับ



รางวัล International Stevie Award 2005

รางวัลด้านการตลาดที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติโดยไทยประกันชีวิตสามารถคว้ามาถึง 2 รางวัลคือรางวัลองค์กรดีเด่นที่รับผิดชอบต่อสังคม (Best Corporate Social Responsibility) และรางวัลชมเชยด้านบริการลูกค้า (Customer Service Organization) จากการประชุมประจำปี The International Business Awards ประเทศสหรัฐอเมริกา

รางวัลสุดยอดบริษัทประกันชีวิตแห่งปี



“รางวัลสุดยอดบริษัทประกันชีวิตแห่งปี” (Life Insurance Company of The Year) จากการประกวด Asia Insurance Industry Award 2004 ในงานประชุมประกันภัยโลก (EAIC) ครั้งที่ 22

รางวัลที่ได้รับเป็นผลสืบเนื่อง จากนโยบายการดำเนินงานของบริษัทที่เน้นการดำเนินธุรกิจแบบ Optimize Profit มากกว่า Maximize Profit คือการมุ่งแสวงหากำไรที่เหมาะสมแก่ผู้ถือหุ้น และกำไรส่วนหนึ่งคืนกลับไปยังลูกค้าในรูปของการพัฒนาประสิทธิภาพด้านบริการ รวมถึงสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

รณวีร์ ขอนตะวัน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต: กรณีศึกษาตัวแทนประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของตัวแทนประกันชีวิตในด้าน เพศ วุฒิการศึกษา ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และสถานภาพการทำงาน มีความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตแตกต่างกัน ปัจจัยด้าน บุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิต และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพของตัวแทนประกันชีวิตที่ต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตที่ต่างกัน และเพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้าน ลักษณะการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตในด้าน ทักษะการขาย และอุปนิสัยการทำงาน มี ความสำเร็จในด้านจำนวนรายของปี 2544 จำนวนเบี้ยประกันของปี 2544 จำนวนรายของปี 2545 จำนวนเบี้ยประกันของปี 2545 จำนวนรางวัลคุณวุฒิของตัวแทนประกันชีวิต จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแทนที่มีอายุต่างกันจะประสบความสำเร็จต่างกัน คือตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุมากกว่าจะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุต่ำกว่า ตัวแทนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน คือ ตัวแทนที่สมรสแล้วจะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนที่ยังโสดตัวแทนที่มีอายุงานต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน คือ ตัวแทนที่มีอายุงานมากกว่าจะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนที่มีอายุงานน้อยกว่า ตัวแทนที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน คือ ตัวแทนฯ พูลไทม์จะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนฯ พาร์ทไทม์ ตัวแทนที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนที่มีบุคลิกภาพน้อยกว่า ตัวแทนที่มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพมากกว่าจะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนที่มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพที่น้อยกว่า และลักษณะการทำงานของตัวแทนฯ ในด้าน ทักษะการขาย และอุปนิสัยการทำงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนฯ ในด้าน จำนวนรายของปี 2544 จำนวนเบี้ยประกันของปี 2544 จำนวนรายของปี 2545 จำนวนเบี้ยประกันของปี 2545 และจำนวนรางวัลคุณวุฒิ

กรมสุขภาพจิต (2543: 2) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับประชาชนโดยอายุ 12-60 ปี พบว่าผลที่ได้สำคัญจากการศึกษาคือค่าคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเกณฑ์มาตรฐานโดยรวมของ องค์ประกอบหลักแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 12-17 ปี 18-25 ปี และ 26-60 ปี ตามลำดับ และพบว่า ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์รวมและคะแนนเฉลี่ยด้านที่ เก่ง สุข ของกลุ่มอายุ 12-17 ปี ต่ำกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสคู่ คะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หม้าย หย่า/แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประชัน จันทรสุข (2544: 62-63) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์ อารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจิตเวช ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน เชาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกส่งผลต่อ ทักษะพยาบาลจิตเวชทุกทักษะ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544ข) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรธุรกิจ จำนวน 303 คน พบว่า เชาว์อารมณ์ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กฤษฎ์อริป ใจปล้า (2544: 130-131) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านประกอบด้วยการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ตนเอง การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การหยั่งรู้อารมณ์และความรู้สึกต่อผู้อื่น และทักษะทางสังคมอยู่ในระดับสูง เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สนธิยา ชูจร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทอยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านทัศนคติ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ และด้านกลยุทธ์ในการขายที่มีผลต่อความสำเร็จในการขายประกันชีวิต ผลการศึกษาพบว่า ตัวแทนประกันชีวิตมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตัวแทนประกันชีวิต มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจมีความเหมาะสมในการให้สวัสดิการของบริษัทฯ ความมั่นใจในชื่อเสียง พื่อใจในความก้าวหน้าในอาชีพในระดับดีมาก ด้านบุคลิกภาพมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ มีความจริงใจต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมอาชีพในระดับดีมาก ด้านประชากรศาสตร์พบว่า ตัวแทนที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน ปัจจัยทางด้านทัศนคติ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ และด้านกลยุทธ์ในการขายประกันชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการขายประกันชีวิต

สุชานันท์ ชีสาราญ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ และคุณลักษณะของตัวแทนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อกรมธรรม์ประกันชีวิต ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 27-33 ปี สถานภาพสมรส ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ของกรมธรรม์ประกันชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ชื่อเสียงของบริษัทอยู่ในระดับดีมาก เอกสิทธิ์ในกรมธรรม์ เงื่อนไขในกรมธรรม์ รายละเอียดของกรมธรรม์ และประโยชน์พื้นฐานของกรมธรรม์ อยู่ในระดับดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของตัวแทนประกันชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความซื่อสัตย์ ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ บุคลิกภาพของตัวแทน และคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับดี ผู้บริโภคที่มีระดับการศึกษา อาชีพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อกรมธรรม์ประกันชีวิต ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านเงื่อนไขในกรมธรรม์ ด้านความพึงพอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณลักษณะของตัวแทนประกันชีวิต ด้านบุคลิกภาพของตัวแทน ด้านความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณภาพการให้บริการมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกับพฤติกรรม

การตัดสินใจซื้อกรรมกรรมประกันชีวิตด้านความพึงพอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01.

พัชรินทร์ อุณหะนันท์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บมจ.อยุธยา อลิอัลซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีเพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในด้านเงินเดือน ค่าบริหาร ค่าคอมมิชชั่น ด้านจำนวนตัวแทนในปัจจุบัน ด้านจำนวนเบี้ยประกัน และด้านระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับผู้บริหารตัวแทนคนอื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานในด้านเงินเดือน ค่าบริหาร ค่าคอมมิชชั่น ด้านจำนวนตัวแทนในปัจจุบัน และด้านระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับผู้บริหารตัวแทนคนอื่นไม่แตกต่างกัน และอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนเบี้ยประกันแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในด้านเงินเดือน ค่าบริหาร ค่าคอมมิชชั่น ด้านจำนวนตัวแทนในปัจจุบัน และด้านระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับผู้บริหารตัวแทนคนอื่นไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนเบี้ยประกันแตกต่างกัน ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพผู้บริหารตัวแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ปัจจัยด้านความสามารถในเกณฑ์ดี ด้านแรงจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณสมบัติตัวแทนอยู่ในเกณฑ์ดีทั้งหมดและปัจจัยด้านบุคลิกภาพตรงกับรูปแบบ A ซึ่งประกอบด้วยด้านชอบทำงานตลอดเวลา ด้านชอบเข้าสังคม ด้านชอบเป็นผู้นำ ด้านชอบแสดงออกถึงความรู้สึก ส่วนประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตพบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ส่วนใหญ่มีเงินเดือน ค่าบริหารงาน คอมมิชชั่น เฉลี่ย 80,000 บาท มีจำนวนตัวแทน 10 คน มีจำนวนเบี้ยประกันเฉลี่ย 2,000,000 บาท และมีระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับผู้บริหารตัวแทนคนอื่นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

อัมภินี ตรีสุภิญญา (2545) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตของตัวแทนบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด พบว่า ตัวแทนประกันชีวิตมีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุ ลักษณะการเป็นตัวแทน ตำแหน่งงาน รายได้และสวัสดิการ ตัวแทนมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงานระดับสูงกว่า และรายได้ที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแทนประกันชีวิต มากกว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีตำแหน่งงานระดับต่ำกว่า และรายได้ที่ต่ำกว่า

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ในส่วนของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ ของทวนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคลิกภาพ 5 แบบ ได้แก่ แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม ในส่วนปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์กรมสุขภาพจิต(2543ก: 75-77) ได้อธิบายได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาอารมณ์ไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้ 1. การตระหนักถึงตนเอง (Self awareness) 2. การจัดการตนเองได้ (Self-management) 3. ความสามารถจูงใจตนเอง (Self – motivation) 4. การ

เข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น (Empathy) 5. ทักษะทางสังคม โดยผู้วิจัยนำเสนอเพียง 2 ด้านที่สำคัญคือการตระหนักถึงตนเอง (Self awareness) และ การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น (Empathy) มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัยและแบบสอบถาม และในด้านประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยเลือกใช้แนวคิดประสิทธิผลในการทำงานขายของเชอร์ริงตัน (Cherrington ,1994) มี 4 ด้าน ได้แก่ 1.คุณภาพของงานที่ทำ (Quality of work) 2.ปริมาณงานที่ทำ (Quantity of work) 3.การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Personal quality development) 4. การพัฒนาบริหารจุดขาย (Personal quantity development) ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำมาใช้เพียง 2 ด้านคือคุณภาพและปริมาณของงานที่ทำ ซึ่งนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลของตัวแทนประกันชีวิต จึงใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัยและแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้ การที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี การแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถรับรู้อารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นได้ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ จะทำให้ทีมงานมีความเชื่อมั่นและ ศรัทธา มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างประสิทธิผลมากขึ้น มีผลงานดี มียอดขายสูง สามารถนำพาทีมงานสู่ความสำเร็จในอาชีพตัวแทนประกันชีวิตได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตของ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ประกอบด้วย สายการตลาดนครหลวง และสายการตลาดภูมิภาค

สายการตลาดนครหลวง แบ่งเป็นกรุงเทพและปริมณฑลดังนี้

สาย 1	สาขานนพระราม 9	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 2	สาขารัตนาธิเบศร์	จังหวัด นนทบุรี (ปริมณฑล)
สาย 3	สาขาสาลาแดง, สาขาลุมพินี	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 4	สาขานนบุรี	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 5	สาขาโอศก	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 6	สาขาโอศก	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สาย 7	สาขาสมุทรปราการ	จังหวัด สมุทรปราการ(ปริมณฑล)
	สาขาเมืองใหม่บางพลี	จังหวัด สมุทรปราการ ขึ้นกับสาขาสมุทรปราการ
สาย 8	สาขา รัตนาธิเบศร์	จังหวัด นนทบุรี (ปริมณฑล)
	สาขापทุมธานีและสาขานวนคร	จังหวัดปทุมธานี ขึ้นกับสาขารัตนาธิเบศร์

สายการตลาดภูมิภาค แบ่งเป็นภาคต่างๆดังนี้

ภาคกลาง

ภาคเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันตก

ภาคตะวันออก

ภาคใต้

(แหล่งข้อมูล: www.thailife.com)

เหตุผลที่เลือกกลุ่มประชากรของ สาขารัตนาธิเบศร์ เนื่องจาก เป็นสาขาที่ใหญ่ที่สุดในโซน นครหลวง เพราะมีสาขาย่อย ถึง 2 สาขา ซึ่งผลิตผลงานขึ้นตรงกับสาขา รัตนาธิเบศร์ ทั้งหมด และเป็นสาขาที่ผลิตผลงานเบียร์ปีแรกเป็นอันดับหนึ่งในปี 2551 มีพนักงานทั้งสิ้น 1,137 คน แบ่งตาม ตำแหน่งงานได้ดังนี้ (ณ. วันที่ 9 กรกฎาคม 2552: ข้อมูลจากฝ่ายคอมพิวเตอร์ สาขารัตนาธิเบศร์)

1. ผู้จัดการสายงานนครหลวง	1 คน
2. ผู้จัดการฝ่ายขยายงานนครหลวง	4 คน
3. ผู้จัดการภาค	73 คน
4. ผู้จัดการศูนย์ / ผู้บริหารศูนย์	338 คน
5. ผู้บริหารหน่วย	<u>721</u> คน
รวม	<u>1,137</u> คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของ บริษัทไทย ประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนาธิเบศร์ จังหวัดนนทบุรี ระดับ ผู้บริหารหน่วย ผู้บริหารศูนย์ ผู้จัดการ ศูนย์ ผู้จัดการภาค ผู้จัดการฝ่ายฯ ผู้จัดการสายฯ ทั้งเพศหญิงและเพศชาย จำนวน 1,137 คน (ฝ่าย ข้อมูล สาขารัตนาธิเบศร์ 9 ก.ค 2552) คำนวณตามสูตรในการหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ. และอังคณา สายยศ. 2538: 260-261) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน 296 ราย ใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1,137}{1 + (1,137)(0.05)^2} \\
 &= 295.90 \text{ ประมาณ } 296 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

เพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถาม ไว้ 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 14.8 คนประมาณ 15 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยทั้งสิ้น 311 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตของ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนธิเบศร์ จังหวัด นนทบุรี ระดับ ผู้บริหารหน่วย ผู้บริหารศูนย์ ผู้จัดการศูนย์ ผู้จัดการภาค ผู้จัดการฝ่ายฯ ผู้จัดการสาขาย โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนผู้บริหารทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

เมื่อ	f_s	แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
	N_s	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	N	แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตารางจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารในบริษัทโดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ดังนี้

ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ผู้จัดการสาขางานนครหลวง	1	1
2. ผู้จัดการฝ่ายขยายงานนครหลวง	4	1
3. ผู้จัดการภาค	73	20
4. ผู้จัดการศูนย์/ผู้บริหารศูนย์	338	93
5. ผู้บริหารหน่วย	721	197
รวม	1,137	311

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตามความสะดวก (Convenience Sampling) (กัลยา วานิชปัญญา: 2545) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยให้ผู้บริหารแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถามตามความสะดวกให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการ

สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพของตัวแทน และอายุงาน โดยข้อที่ 1-6 มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended response question) และ ข้อที่ 7 มีลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-ended question) ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

ข้อ 2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากฝ่ายข้อมูลแผนกคอมพิวเตอร์ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนาธิเบศร์ วันที่ 9 กรกฎาคม 2552 ได้ระบุว่า การจะสมัครเป็นตัวแทนประกันชีวิตได้ต้องมี อายุ 20 ปีขึ้นไป จึงเป็นอายุที่ต่ำสุด และ โดยส่วนใหญ่อายุ 60 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุด ผู้วิจัยกำหนด จำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้นได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{60 - 20}{4} = 10 \text{ ปี}$$

- 1) 20 - 29 ปี
- 2) 30 - 39 ปี
- 3) 40 - 49 ปี
- 4) 50 ปี ขึ้นไป

ข้อ 3. รายได้ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากฝ่ายข้อมูลแผนกคอมพิวเตอร์ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนาธิเบศร์ วันที่ 9 กรกฎาคม 2552 ได้ระบุว่า รายได้ โดยเฉลี่ยส่วนใหญ่โดยประมาณเดือนละ 10,000 บาท ที่ต่ำสุดของพนักงาน และ รายได้โดยเฉลี่ยประมาณ 70,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่สูงที่สุดของพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{70,000 - 10,000}{4} = 15,000 \text{ บาท}$$

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 2) 15,001 – 30,000 บาท
 - 3) 30,001 – 45,000 บาท
 - 4) 45,001 บาทขึ้นไป
- ข้อ 4. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
- 1) โสด
 - 2) สมรส
 - 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- ข้อ 5. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาตรีขึ้นไป
- ข้อ 6. สถานภาพตัวแทน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
- 1) ทำงานพาร์ทไทม์
 - 2) ทำงานเต็มเวลา
- ข้อ 7. อายุงาน ปี ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 25 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา: 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}\end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพ ดังนี้

4.21 - 5.00	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติงาน ตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา: 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}\end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

4.21 - 5.00	มีความฉลาดทางอารมณ์ในดำนนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความฉลาดทางอารมณ์ในดำนนั้นอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความฉลาดทางอารมณ์ในดำนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความฉลาดทางอารมณ์ในดำนนั้นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความฉลาดทางอารมณ์ในดำนนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ รายต่อปี
2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก บาทต่อปี
3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน คน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ การทำงานงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด โดยศึกษาจาก เว็บไซต์ของบริษัทฯ และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานตัวแทนของบริษัทฯ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยแบบสอบถามต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง

3. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 50 ราย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

6. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545:449)

ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8923

1) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7407

2) บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7909

3) บุคลิกภาพ แบบมั่นคง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7714

4) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8418

5) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7200

ส่วนที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8031

1) ความฉลาดทางอารมณ์รู้จักอารมณ์ของผู้อื่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7451

2) ความฉลาดทางอารมณ์รู้จักอารมณ์ของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7516

7. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก ท่านกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง

3. นำหนังสือที่รับอนุมัติจาก กรรมการผู้จัดการใหญ่ เสนอต่อผู้จัดการสายการตลาดนครหลวง 8 บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนธิเบศร์ จังหวัด นนทบุรีเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ เลขาผู้จัดการสายเป็นผู้จัดช่วยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารงานตัวแทนฝ่ายต่างๆ ณ.วันจัดประชุมประจำเดือน ทำการสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ พร้อมทั้งอธิบายและให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามด้วยตัวผู้วิจัยเอง

4. ภายหลังที่ส่งแบบสอบถามไปแล้ว ระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม ถึง 30 กุมภาพันธ์ 2553 ได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาทั้งสิ้น 311 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

4.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพของตัวแทน มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ อายุงาน มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.3 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิต โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.4 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.5 นำข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพตัวแทน โดยใช้สถิติ t- test ในการทดสอบ สมมติฐาน ข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต อายุงาน โดยใช้สถิติ สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistic) ได้แก่

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ หรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 33)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 60)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพ

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability of the test) ของแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546:449)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}$$

เมื่อ α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
k	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\overline{\text{Covariance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ
$\overline{\text{Variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่

3.1 สถิติ t-test for Independent sample ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 151)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 175) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งจะพิจารณาผลการทดสอบค่าความแปรปรวนดังนี้

3.2.1 กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่าง ดังนี้

ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม(B)	k-1	SS_B	$MS_B = \frac{SS_B}{k-1}$	$\frac{MS_B}{MS_W}$
ภายในกลุ่ม(W)	N-k	SS_W	$MS_W = \frac{SS_W}{N-k}$	
ทั้งหมด	N-1	SS_t		

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดยที่	k-1	แทน องศาแห่งความอิสระระหว่างประชากร
	N-k	แทน องศาแห่งความอิสระภายในประชากร
เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution
	MS _B	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS _w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	SS _B	แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS _w	แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
	K	แทน จำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (N-k)

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545: 333) .

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ $n_i \neq n_j$

โดยที่	r =	n-k
	LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ที่ i และ j
	MSE	แทน ค่า Mean square error ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน ค่าความเชื่อมั่น
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

3.2.2 กรณีค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้ค่าBrown – Forsythe (B) (Hartung. 2001: 300) ใช้สูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดยค่า } MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม สำหรับสถิติ Brown-forsythe
	K	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2548: 332-333)

สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel. 1982: 153 – 155) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 – 3 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 85-86)

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) - (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน ผลรวมคะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum Y$	แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548:

437)

หมายความว่าค่าของ r คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

1. ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.71 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
2. ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
3. ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
4. ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
SS _(B)	แทน ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between group sum of Square)
SS _(W)	แทน ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Within groups sum of Square)
MS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of squares)
MS _(B)	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
MS _(W)	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบ
	สมมติฐาน
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของผู้บริหารงานของตัวแทนประกันชีวิตบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1: ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพของตัวแทน อายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพตัวแทนและอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	109	35.00
หญิง	202	65.00
รวม	311	100.00
2. อายุ		
20 - 29 ปี	33	10.60
30 - 39 ปี	82	26.40
40 - 49 ปี	115	37.00
50 ปี ขึ้นไป	81	26.00
รวม	311	100.00
3. รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	35	11.30
15,001 – 30,000 บาท	159	51.10
30,001 – 45,000 บาท	71	22.80
45,001 บาทขึ้นไป	46	14.80
รวม	311	100.00
4. สถานภาพ		
โสด	76	24.50
สมรส / อยู่ด้วยกัน	196	63.00
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	39	12.50
รวม	311	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล			จำนวน (คน)	ร้อยละ		
5. ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี			121	38.90		
ปริญญาตรีขึ้นไป			190	61.10		
รวม			311	100.00		
6. สถานภาพตัวแทน						
ทำงานพาร์ทไทม์			148	47.60		
ทำงานเต็มเวลา			160	52.40		
รวม			311	100.00		
ข้อมูลส่วนบุคคล			Min	Max	$\bar{X}$	S.D.
7. อายุงาน ... ปี (ตั้งแต่เป็นตัวแทนถึงปัจจุบัน)			1	30	6.59	6.86

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 311 คน พบว่า

เพศ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเพศชายจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

อายุ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และ 20 - 29 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

รายได้ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 ถัดมาเป็นผู้มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และ รายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 196 คน คิดเป็น

ร้อยละ 63.00 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และมีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และเป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 ตามลำดับ

สถานภาพตัวแทน ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารทำงานเต็มเวลา จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 และเป็นผู้บริหารทำงานพาร์ทไทม์ มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60

อายุงาน ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุงานน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.59 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.86 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอมโดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

บุคลิกภาพของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบุคลิกภาพ
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย			
1. ท่านชอบเข้าสังคม	4.02	.611	มาก
2. ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น	4.40	.522	มากที่สุด
3. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.33	.576	มากที่สุด
4. ท่านชอบการแข่งขัน	3.90	.743	มาก
5. ท่านมีความมั่นใจในตนเอง	4.15	.619	มาก
ด้านแบบเปิดเผยโดยรวม	4.16	.451	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

บุคลิกภาพของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บุคลิกภาพ
บุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวัง			
6. ท่านมีความละเอียดถี่ถ้วน	3.86	.719	มาก
7. ท่านมีความตั้งใจทำงาน	4.22	.603	มาก
8. ท่านมีความขยันในการทำงาน	4.11	.673	มาก
9. ท่านมีความสุข รอบคอบในการทำงาน	4.01	.657	มาก
10. ท่านมีวินัยในตนเอง	3.97	.722	มาก
ด้านบุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวังโดยรวม	4.03	.554	มาก
บุคลิกภาพแบบมั่นคง			
11. ท่านมีนิสัยใจเย็น	3.85	.831	มาก
12. ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ	4.15	.683	มาก
13. ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง	4.11	.698	มาก
14. ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย	3.83	.819	มาก
15. ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง	3.91	.719	มาก
ด้านบุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม	3.97	.594	มาก
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง			
16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์	4.07	.699	มาก
17. ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ	4.02	.655	มาก
18. ท่านมีจินตนาการประณีต	3.95	.689	มาก
19. ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล	4.12	.637	มาก
20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆ อย่างกว้างขวาง	4.17	.603	มาก
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม	4.06	.54	มาก
บุคลิกแบบประนีประนอม			
21. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น	4.32	.526	มากที่สุด
22. ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น	3.98	.619	มาก
23. ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย	4.20	.611	มาก
24. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี	4.27	.549	มากที่สุด
25. ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.26	.563	มากที่สุด
ด้านบุคลิกแบบประนีประนอมโดยรวม	4.20	.459	มาก
บุคลิกภาพโดยรวม	4.08	.412	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม พบว่า บุคลิกภาพโดยรวมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งเมื่อพิจารณาบุคลิกภาพเป็นแต่ละแบบและรายชื่อ มีรายละเอียดดังนี้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และข้อที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ชอบเข้าสังคมมีความมั่นใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ชอบเข้าสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ชอบการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวัง ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวังโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ ข้อที่มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความขยันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีความสุขุม รอบคอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีวินัยในตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มีความละเอียดถี่ถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบมั่นคง ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เป็นคนมีอารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีนิสัยใจเย็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆ อย่างกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีความฉลาด มีไหวพริบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีจินตนาการประณีต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

บุคลิกแบบประนีประนอม ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ในการทำงานเป็นอย่างดี

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และข้อที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีความไว้วางใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ได้แก่ การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความฉลาดทางอารมณ์
การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น			
1. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ	4.23	.576	มากที่สุด
2. ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา	4.15	.601	มาก
3. ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ	4.45	.598	มากที่สุด
4. ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นในขณะที่พูดคุยกัน	4.12	.570	มาก
5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ	4.28	.571	มากที่สุด
การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นโดยรวม	4.24	.470	มากที่สุด
การรู้จักอารมณ์ของตนเอง			
6. ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้	4.07	.651	มาก
7. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้	4.07	.636	มาก
8. ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี	4.23	.615	มากที่สุด
9. ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ	4.12	.603	มาก
10. ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี	4.00	.667	มาก
การรู้จักอารมณ์ของตนเองโดยรวม	4.09	.514	มาก
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	4.17	.44	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ได้แก่ การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นและการ

รู้จักอารมณ์ของตนเอง พบว่า โดยรวมผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตัวแทน มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต เป็นด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีความความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และข้อที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะที่พูดคุยกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีความความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และข้อที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ได้แก่ จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก จำนวนตัวแทนในทีมงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงาน
ตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทน	Min	Max	$\bar{X}$	S.D.
1 จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	0	365	37.13	47.03
2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	0	4,200,000	614,654.60	741,056.59
3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน	0	40	5.49	6.47

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล พบว่า ผู้บริหารตัวแทนที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ (รายต่อปี) ต่ำสุด 0 ราย และมากที่สุด 365 ราย โดยเฉลี่ยประมาณ 37 ราย มีจำนวนเบี้ยประกันปีแรก (บาทต่อปี) ต่ำสุด 0 บาทและมากที่สุด 4,200,000บาท โดยเฉลี่ยเท่ากับ 614,654.60 บาท และจำนวนตัวแทนในทีมงาน (คน)ต่ำสุด 0 คนและสูงสุด 40 คน โดยเฉลี่ยประมาณ 6 คน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพตัวแทน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลแตกต่างกัน แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพตัวแทน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ Independent Samples t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบสมมติฐานในด้านอายุ รายได้ และสถานภาพ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลแตกต่างกัน แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	2.677	.103
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	1.319	.252
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	.155	.694

จากตาราง 5 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.103 , 0.252 และ 0.694 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลของ ผู้บริหารตัวแทน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig. (2-tailed)
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	ชาย	31.11	40.519	- 1.691	309	.092
Equal variances assumed	หญิง	43.47	70.242			
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	ชาย	587534.3	812188.786	- .959	309	.339
Equal variances assumed	หญิง	694536.3	10000914.496			
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	ชาย	5.19	6.225	- .592	309	.554
Equal variances assumed	หญิง	5.65	6.609			

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ .092 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก มีค่า Sig. เท่ากับ .554 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .092 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตโดยรวมของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตโดยรวมของกลุ่มอายุ ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับอายุ

ประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	3.130*	3	307	.026
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	5.159**	3	307	.002
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	8.066**	3	307	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต พบว่า ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ส่วน

ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล โดยรวม จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	ระหว่างกลุ่ม	2.635	3	220.625	.051
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	ระหว่างกลุ่ม	2.606	3	202.757	.053
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.897**	3	246.396	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test พบว่า

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.51 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวนเบี้ยประกันปีแรก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จำนวนตัวแทนในทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีอายุแตกต่างกันกับ ประสิทธิภาพด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน

อายุ	$\bar{X}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.24	3.95	5.63	7.35
20 - 29 ปี	4.24	-	.29 (1.00)	-1.39 (.702)	- 3.10 (.060)
30 - 39 ปี	3.95		-	- 1.68 (.197)	- 3.39** (.004)
40 - 49 ปี	5.63			-	- 1.71 (.513)
50 ปีขึ้นไป	7.35				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้บริหารงานตัวแทนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านตัวแทนในทีม โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

ผู้บริหารตัวแทนที่มีอายุ 30 - 39 ปี กับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุ 30-39 ปี มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีม แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต อายุ 30 - 39 ปี มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมโดยเฉลี่ยต่อปี น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 รายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : รายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของกลุ่มรายได้ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของกลุ่มรายได้ ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับรายได้

ประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	3.055*	3	307	.029
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	20.459**	3	307	.000
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	11.656**	3	307	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน พบว่า ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้อย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ส่วน ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า

กว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้อย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 11 ต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม จำแนกตามรายได้

ประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	ระหว่างกลุ่ม	4.965**	3	159.370	.003
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	ระหว่างกลุ่ม	16.133**	3	115.660	.000
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.098**	3	136.189	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test พบว่า

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 12

2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 13

3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

ที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 14

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีรายได้แตกต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
		25.34	31.94	39.21	60.83
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	25.34	-	- 6.59 (.926)	- 13.87 (.514)	- 35.48** (.010)
15,001 – 30,000 บาท	31.94			- 7.27 (.863)	- 28.89* (.020)
30,001 – 45,000 บาท	39.21				- 21.61 (.245)
45,001 บาทขึ้นไป	60.83				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้แตกต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1. ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ โดยเฉลี่ยต่อปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้าน

จำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ โดยเฉลี่ยต่อปี น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.48

2. ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท กับผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ โดยเฉลี่ยต่อปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ โดยเฉลี่ยต่อปี น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.89

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีรายได้แตกต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
		286,428.6	438,938.0	775,683.6	1,223,215
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	286,428.6	-	-152509.47 (.188)	-489255.06** (.001)	-936786.56** (.000)
15,001–30,00 บาท	438,938.0			-336745.59** (.009)	-784277.09** (.000)
30,001–45,00 บาท	775,683.6				- 447531.50 (.100)
45,001 บาทขึ้นไป	1,223,215				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้แตกต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1. ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีรายได้แตกต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
		2.51	4.57	6.51	9.37
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	2.51	-	- 2.05** (.010)	- 3.99** (.000)	- 6.86** (.000)
15,001 – 30,000 บาท	4.57			- 1.94 (.213)	- 4.80** (.004)
30,001 – 45,000 บาท	6.51				- 2.86 (.302)
45,001 บาทขึ้นไป	9.37				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้แตกต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1. ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05

2. ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำ

กว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

3. ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.86

4. ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท กับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานการณ์

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2- tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบ

เชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 15 ต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับสถานภาพ

ประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	0.514	2	308	.599
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	7.305**	2	308	.001
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	11.283**	2	308	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการทดสอบ Levene Statistic test เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน พบว่า ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ Sig. เท่ากับ 0.599 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 15

ส่วนด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 16 ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลของ ผู้บริหารตัวแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	ระหว่างกลุ่ม	1,371.40	3	685.70	.309	.735
	ภายในกลุ่ม	684,279	308	2221.68		
	รวม	685,650	310			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำแนกตามสถานภาพโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ .735 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนเบี้ยปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลของผู้บริหาร ตัวแทน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	ระหว่างกลุ่ม	2.970	2	158.470	.054
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.732**	2	272.129	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกและด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test พบว่า

1. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก มีค่า Sig. เท่ากับ .054 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. จำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้บริหารงานตัวแทนที่มีสถานภาพต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส / อยู่ด้วยกัน	หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่
		4.11	6.42	3.51
โสด	4.11	-	- 2.31** (.005)	.51 (.793)
สมรส / อยู่ด้วยกัน	6.42		-	- 2.91** (.000)
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	3.51			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้บริหารงานตัวแทนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน กับประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1. ผู้บริหารตัวแทนที่โสด กับผู้บริหารตัวแทนที่ สมรส / อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนที่โสด มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน โดยเฉลี่ยต่อปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนที่สมรส / อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารตัวแทนที่โสด มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในที่มโดยเฉลี่ยต่อปี น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนที่ สมรส / อยู่ด้วยกัน และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31

2. ผู้บริหารตัวแทนที่ สมรส / อยู่ด้วยกัน กับผู้บริหารตัวแทนที่ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้บริหารตัวแทนที่ สมรส / อยู่ด้วยกัน มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในที่มงานโดยเฉลี่ยต่อปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารตัวแทนที่ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารตัวแทนที่ สมรส / อยู่ด้วยกัน มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในที่มงานโดยเฉลี่ยต่อปี มากกว่า ผู้บริหารตัวแทนที่ หม้าย/ หย่า / แยกกันอยู่ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 19 ต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับระดับการศึกษา

ประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	.085	.771
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	.325	.569
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	2.133	.145

จากตาราง 19 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.771 ,0.569 และ 0.45 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตของระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต
บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลของ ผู้บริหารตัวแทน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig. (2-tailed)
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	38.48	50.926	-.404	309	.687
Equal variances assumed	ปริญญาตรีขึ้นไป	36.27	44.488			
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	586364.5	738929.939	-.537	309	.592
Equal variances assumed	ปริญญาตรีขึ้นไป	632671.0	743794.444			
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5.03	6.233	-.991	309	.322
Equal variances assumed	ปริญญาตรีขึ้นไป	5.78	6.618			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ .687 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก มีค่า Sig. เท่ากับ .592 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .322 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพตัวแทน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 สถานภาพตัวแทนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพตัวแทนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพตัวแทนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพตัวแทนทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของกลุ่มสถานภาพตัวแทนทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของกลุ่มสถานภาพตัวแทนทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพตัวแทนทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 21 ต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม กับสถานภาพตัวแทน

ประสิทธิผลของผู้บริหารตัวแทน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	43.664**	.000
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	52.716**	.000
จำนวนตัวแทนในที่มงาน	64.652**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่าประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน พบว่าทุกด้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพตัวแทนทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances not Assumed ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของสถานภาพตัวแทนทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตัวแทน

ประสิทธิผลของ ผู้บริหารตัวแทน	สถานภาพ ตัวแทน	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig. (2-tailed)
จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	ทำงานพาร์ไทม์	20.14	19.70	-6.71**	202.0	.000
Equal variances assumed	ทำงานเต็มเวลา	52.56	58.10			
จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	ทำงานพาร์ไทม์	332521.9	403488.87	-7.07**	232.7	.000
Equal variances assumed	ทำงานเต็มเวลา	870824.2	874296.45			
จำนวนตัวแทนในทีมงาน	ทำงานพาร์ไทม์	3.28	3.13	-6.23**	215.6	.000
Equal variances assumed	ทำงานเต็มเวลา	7.49	7.92			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพตัวแทน โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพตัวแทนแตกต่างกัน ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานพาร์ไทม์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานเต็มเวลา

2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพตัวแทนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้บริการ ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานพาร์ไทม์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานเต็มเวลา

3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพตัวแทนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้บริการ ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานพาร์ไทม์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานเต็มเวลา

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

H_1 : อายุงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ประสิทธิผลในการทำงาน	อายุงาน		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation (r)	Sig (2 tailed)	
1.จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	.257**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2.จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	.309**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3.จำนวนตัวแทนในทีมงาน	.349**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า

จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกัน

ชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.257 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุงานมากขึ้น จะมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

จำนวนเบี้ยประกันปีแรก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.309 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุงานมากขึ้น จะมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

จำนวนตัวแทนในทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.349 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผล ของผู้บริหารงาน
ตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์

บุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
แบบเปิดเผย			
1. ท่านชอบเข้าสังคม	.148**	.009	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น	.128*	.024	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.133*	.019	ต่ำทิศทางเดียวกัน
4. ท่านชอบการแข่งขัน	.272**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านมีความมั่นใจในตนเอง	.216**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบเปิดเผยโดยรวม	.252**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบรอบคอบระมัดระวัง			
6. ท่านมีความละเอียดถี่ถ้วน	.118*	.038	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความตั้งใจทำงาน	.173**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
8. ท่านมีความขยันในการทำงาน	.150**	.008	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9. ท่านมีความสุข รอบคอบในการทำงาน	.162**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านมีวินัยในตนเอง	.177**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบรอบคอบระมัดระวัง โดยรวม	.189**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบมั่นคง			
11. ท่านมีนิสัยใจเย็น	.126*	.026	ต่ำทิศทางเดียวกัน
12. ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ	.115*	.043	ต่ำทิศทางเดียวกัน
13. ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง	.126*	.026	ต่ำทิศทางเดียวกัน
14. ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย	.076	.179	ไม่มีความสัมพันธ์
15. ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง	.069	.222	ไม่มีความสัมพันธ์
แบบมั่นคงโดยรวม	.129*	.023	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบเปิดเผยและใจกว้าง			
16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์	.105	.064	ไม่มีความสัมพันธ์
17. ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ	.102	.071	ไม่มีความสัมพันธ์
18. ท่านมีจินตนาการประณีต	.144*	.011	ต่ำทิศทางเดียวกัน
19. ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล	.126*	.027	ต่ำทิศทางเดียวกัน
20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง	.105	.065	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม	.142*	.012	ต่ำทิศทางเดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
แบบประนีประนอม			
21. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น	.080	.160	ไม่มีความสัมพันธ์
22. ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น	.132*	.020	ต่ำทิศทางเดียวกัน
23. ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย	.141*	.013	ต่ำทิศทางเดียวกัน
24. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี	.107	.060	ไม่มีความสัมพันธ์
25. ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	.219**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบประนีประนอม โดยรวม	.171**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพโดยรวม	.218**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ กับบุคลิกภาพโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่าบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพโดยรวมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.218 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพ

5. ท่านมีความมั่นใจในตัวเอง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องมีความมั่นใจในตัวเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.216 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .189 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

6. ท่านมีความละเอียดถี่ถ้วน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องความละเอียดถี่ถ้วน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.118 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องความละเอียดถี่ถ้วนมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านมีความตั้งใจทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องความตั้งใจทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.173 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องความตั้งใจทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

8. ท่านมีความขยันในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องความขยันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.150 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องความขยันในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านมีความสุข รอบคอบในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องความสุข รอบคอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.162 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องความสุข รอบคอบในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านมีวินัยในตนเอง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องมีวินัยในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.177 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องมีวินัยในตนเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบมั่นคง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .129 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

11. ท่านมีนิสัยใจเย็น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องมีนิสัยใจเย็น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.126 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในเรื่องมีนิสัยใจเย็นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

12. ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.115 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในเรื่องชอบทำให้ผู้อื่นพอใจมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

13. ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.126 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในเรื่องมีจิตใจที่เข้มแข็งมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

14. ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย พบว่า มี Sig. เท่ากับ .179 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

15. ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง พบว่า มี Sig. เท่ากับ .222 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .142 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

17. ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .071 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องความฉลาด มีไหวพริบ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

18. ท่านมีจินตนาการประณีต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีจินตนาการประณีต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.144 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีจินตนาการประณีตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

19. ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.126 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลิกแบบประนีประนอม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .171 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

21. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .160 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องความฉลาด มีไหวพริบ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

22. ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีความไว้วางใจผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.132 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีความไว้วางใจผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

23. ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องเข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.141 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องเข้ากับคนอื่นได้ง่ายมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

24. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

25. ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.219 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผล ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก

บุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
แบบเปิดเผย			
1. ท่านชอบเข้าสังคม	.249**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น	.181**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.171**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
4. ท่านชอบการแข่งขัน	.286**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านมีความมั่นใจในตนเอง	.260**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบเปิดเผยโดยรวม	.138**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบรอบคอบระมัดระวัง			
6. ท่านมีความละเอียดถี่ถ้วน	.107	.059	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ท่านมีความตั้งใจทำงาน	.205**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
8. ท่านมีความขยันในการทำงาน	.204**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9. ท่านมีความสุข รอบคอบในการทำงาน	.139*	.014	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านมีวินัยในตนเอง	.172**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบรอบคอบระมัดระวัง โดยรวม	.200**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านจำนวนเบี่ยงแปรกันปีแรก		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
แบบมั่นคง			
11. ท่านมีนิสัยใจเย็น	.171**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
12. ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ	.164**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
13. ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง	.168**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
14. ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย	.143*	.011	ต่ำทิศทางเดียวกัน
15. ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง	.168**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบมั่นคงโดยรวม	.205**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบเปิดเผยและใจกว้าง			
16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์	.133*	.019	ต่ำทิศทางเดียวกัน
17. ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ	.122*	.032	ต่ำทิศทางเดียวกัน
18. ท่านมีจินตนาการประณีต	.167**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
19. ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล	.115*	.043	ต่ำทิศทางเดียวกัน
20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง	.125*	.028	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม	.162**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบประนีประนอม			
21. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น	.116*	.042	ต่ำทิศทางเดียวกัน
22. ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น	.188**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
23. ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย	.154**	.006	ต่ำทิศทางเดียวกัน
24. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นใน การทำงานเป็นอย่างดี	.134*	.018	ต่ำทิศทางเดียวกัน
25. ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่น ในการทำงาน	.221**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบประนีประนอม โดยรวม	.204**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพโดยรวม	.270**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก กับบุคลิกภาพโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า บุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพโดยรวมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.270 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .138 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านชอบเข้าสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.249 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.181 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหาร

งานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบเป็นมิตรกับผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.171 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. ท่านชอบการแข่งขัน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.286 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบการแข่งขันมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านมีความมั่นใจในตัวเอง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องมีความมั่นใจในตัวเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.260 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .200 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

7. ท่านมีความตั้งใจทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบ คอบ ระมัดระวัง ในเรื่องความตั้งใจทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

8. ท่านมีความขยันในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องความขยันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.204 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องความขยันในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านมีความสุขุม รอบคอบในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องความสุขุม รอบคอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.139 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องความสุขุม รอบคอบในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านมีวินัยในตนเอง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องมีวินัยในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.172 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องมีวินัยใน

ตนเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบมั่นคง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .205 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

11. ท่านมีนิสัยใจเย็น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องมีนิสัยใจเย็น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.171 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในเรื่องมีนิสัยใจเย็นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

12. ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.164 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในเรื่องชอบทำให้ผู้อื่นพอใจมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

13. ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.168 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในเรื่องมีจิตใจที่เข้มแข็งมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

14. ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.143 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในเรื่องไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่ายมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

15. ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.168 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในเรื่องเป็นคนมีอารมณ์มั่นคงมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก พบว่า มี Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .162 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.133 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

17. ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

และใจกว้าง ในเรื่องมีความฉลาด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.122 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีความฉลาดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

18. ท่านมีจินตนาการประณีต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีจินตนาการประณีต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.167 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีจินตนาการประณีตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

19. ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.115 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.125 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวางมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกแบบประนีประนอม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน

ประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .270 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

21. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.116 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องชอบช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

22. ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีความไว้วางใจผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.188 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีความไว้วางใจผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

23. ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องเข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.154 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องเข้ากับคนอื่นได้ง่ายมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

24. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.134 แสดงว่า มี

ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

25. ท่านมีนิสัยอดทนและความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีนิสัยอดทนและความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.221 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีนิสัยอดทนและความยืดหยุ่นในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผล ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน

บุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
แบบเปิดเผย			
1. ท่านชอบเข้าสังคม	.129*	.023	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น	.093	.102	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.132*	.020	ต่ำทิศทางเดียวกัน
4. ท่านชอบการแข่งขัน	.213**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านมีความมั่นใจในตนเอง	.136*	.017	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบเปิดเผยโดยรวม	.197**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบรอบคอบระมัดระวัง			
6. ท่านมีความละเอียดถี่ถ้วน	.090	.111	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ท่านมีความตั้งใจทำงาน	.152**	.007	ต่ำทิศทางเดียวกัน
8. ท่านมีความขยันในการทำงาน	.157**	.006	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9. ท่านมีความสุข รอบคอบในการทำงาน	.112*	.048	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านมีวินัยในตนเอง	.153**	.007	ต่ำทิศทางเดียวกัน
แบบรอบคอบระมัดระวัง โดยรวม	.161**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน

ตาราง 26 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
แบบมั่นคง			
11. ท่านมีนิสัยใจเย็น	-.010	.866	ไม่มีความสัมพันธ์
12. ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ	.019	.734	ไม่มีความสัมพันธ์
13. ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง	.099	.081	ไม่มีความสัมพันธ์
14. ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย	-.030	.592	ไม่มีความสัมพันธ์
15. ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง	.011	.853	ไม่มีความสัมพันธ์
แบบมั่นคงโดยรวม	.019	.736	ไม่มีความสัมพันธ์
แบบเปิดเผยและใจกว้าง			
16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์	.019	.738	ไม่มีความสัมพันธ์
17. ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ	.000	.994	ไม่มีความสัมพันธ์
18. ท่านมีจินตนาการประณีต	.033	.560	ไม่มีความสัมพันธ์
19. ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล	.068	.234	ไม่มีความสัมพันธ์
20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆ อย่างกว้างขวาง	.044	.445	ไม่มีความสัมพันธ์
แบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม	.039	.491	ไม่มีความสัมพันธ์
แบบประนีประนอม			
21. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น	-.030	.596	ไม่มีความสัมพันธ์
22. ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น	.075	.186	ไม่มีความสัมพันธ์
23. ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย	-.010	.860	ไม่มีความสัมพันธ์
24. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี	.038	.503	ไม่มีความสัมพันธ์
25. ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	.067	.237	ไม่มีความสัมพันธ์
แบบประนีประนอม โดยรวม	.036	.524	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพโดยรวม	.110	.052	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน กับบุคลิกภาพโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า บุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพโดยรวมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .197 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านชอบเข้าสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.129 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

เท่ากับ 0.132 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบทำนชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากขึ้น จะทำให้ มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. ท่านชอบการแข่งขัน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.213 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบการแข่งขันมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านมีความมั่นใจในตัวเอง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องมีความมั่นใจในตัวเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.136 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.161 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

6. ท่านมีความละเอียดถี่ถ้วน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.111 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องมีความละเอียดถี่ถ้วน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลิกภาพแบบมั่นคง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก พบว่า มี Sig. เท่ากับ .736 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

11. ท่านมีนิสัยใจเย็น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.866 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องมีนิสัยใจเย็น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

12. ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.734 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

13. ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องมีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

14. ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.592 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

15. ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.853 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .491 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้

บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

17. ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.994 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความฉลาด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

18. ท่านมีจินตนาการประณีต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.560 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีจินตนาการประณีต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

19. ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.234 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.445 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลิกแบบประนีประนอม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน พบว่า มี Sig. เท่ากับ .524 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

21. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.596 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบ

ประนีประนอม ในเรื่องขอความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

22. ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.186 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีความไว้วางใจผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

23. ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.860 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องเข้ากับคนอื่นได้ง่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

24. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.503 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

25. ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.237 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์กับ ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิผลของด้านจำนวนผู้ถือ กรมธรรม์		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น			
1. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ	.129*	.023	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา	.162**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ	.074	.194	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นในขณะพูดคุยกัน	.149**	.009	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ	.175**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น โดยรวม	.167**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง			
6. ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้	.204**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้	.193**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
8. ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี	.149**	.009	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9. ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ	.140*	.014	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี	.178**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง โดยรวม	.214**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวม	.212**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงาน

ตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .212 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ กับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .167 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.129 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.162 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.194 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ ไม่มี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะที่พูดคุยกันเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะที่พูดคุยกันเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.149 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะที่พูดคุยกันเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.175 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ กับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .214 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

6. ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือ

กรรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.204 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.193 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

8. ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.149 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.204 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความ

ฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.178 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิผลของด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น			
1. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ	.154**	.006	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา	.159**	.005	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ	.108	.057	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นในขณะพูดคุยกัน	.190**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ	.145*	.010	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น โดยรวม	.184**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง			
6. ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้	.218**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้	.190**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
8. ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี	.178**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9. ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ	.160**	.005	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี	.190**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง โดยรวม	.231**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวม	.231**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .231 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก กับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น พบว่า มี Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .184 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.154 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.159 แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากขึ้น จะมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะพูดคุยกันเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะพูดคุยกันเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.190 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะพูดคุยกันเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.145 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก กับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .231 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทาง

อารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน
 ประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

6. ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.218 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.190 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

8. ท่านคิดสิ่งที่อยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องคิดสิ่งที่อยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.178 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องคิดสิ่งที่อยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) เท่ากับ 0.160 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.190 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน กับ ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิผลของด้านจำนวนตัวแทน ในทีมงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น			
1. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ	.103	.069	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จาก สีหน้าและแววตาของเขา	.096	.090	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ	.107	.060	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะที่พูดคุยกัน	.161**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ	.138*	.015	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น โดยรวม	.147*	.010	ต่ำทิศทางเดียวกัน

ตาราง 29 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิผลของด้านจำนวนตัวแทน ในที่ทีมงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง			
6. ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเอง ลงได้	.129*	.023	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้	.143**	.012	ต่ำทิศทางเดียวกัน
8. ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี	.102	.073	ไม่มีความสัมพันธ์
9. ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตาม สถานการณ์ต่างๆ	.126*	.027	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี	.139**	.014	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง โดยรวม	.158**	.005	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวม	.169**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน
ประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่ทีมงาน กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม พบว่า มีค่า Sig.
เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงาน
ตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่ทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .169 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทาง
เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมากขึ้น จะ
ทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่ทีมงานเพิ่มขึ้นใน
ระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้าน
จำนวนตัวแทนในที่ทีมงาน กับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig.
เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .147 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.090 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะพูดคุยกันเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะพูดคุยกันเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.161 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะพูดคุยกันเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.138 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันใน

ระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก กับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง พบว่า มี Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .158 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

6. ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.129 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.102 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

8. ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.073 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาด

ทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องคิดสิ่งที่อยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.126 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.139 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 30 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพตัวแทน อายุนานแตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล		
1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน		
- จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนตัวแทนในทีมงาน	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน		
- จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนตัวแทนในทีมงาน	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 รายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน		
- จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนตัวแทนในทีมงาน	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 30 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1.4 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทย ประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ต่างต่าง กัน		
- จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	One Way ANOVA	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนตัวแทนในทีมงาน	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกัน ชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ปริมณฑล ต่างต่าง		
- จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนตัวแทนในทีมงาน	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6 สถานภาพตัวแทนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผล ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ต่างต่าง		
- จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	t – test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	t – test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนตัวแทนในทีมงาน	t – test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.7 อายุงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิ ผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ต่างต่าง		
- จำนวนผู้ถือกรมธรรม์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนเบี้ยประกันปีแรก	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- จำนวนตัวแทนในทีมงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 30 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล		
2.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์		
- แบบเปิดเผย	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบรอบคอบ ระมัดระวัง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบมั่นคง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบเปิดเผยและใจกว้าง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบประนีประนอม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก		
- แบบเปิดเผย	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบรอบคอบ ระมัดระวัง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบมั่นคง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบเปิดเผยและใจกว้าง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบประนีประนอม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน		
- แบบเปิดเผย	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบรอบคอบ ระมัดระวัง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบมั่นคง	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบเปิดเผยและใจกว้าง	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- แบบประนีประนอม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 30 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล		
3.1 ปัจจัยด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้ บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้าน จำนวนผู้ถือกรมธรรม์		
- ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้าน การรู้จักอารมณ์ของตนเอง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2 ปัจจัยด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้ บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์		
- ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3 ปัจจัยด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้ บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์		
- ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้าน การรู้จักอารมณ์ของตนเอง	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล การวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ให้กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ทีมงานทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจที่จะทำงาน และเมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานแล้ว ย่อมส่งผลที่ดีต่อบริษัทฯ ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทฯและ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับพนักงานในการปรับปรุงบุคลิกภาพ และ ความฉลาดทางอารมณ์ ของตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต และทีมงาน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพของตัวแทน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วยการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นและการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพของตัวแทน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระเบิดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

4. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตของ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ประกอบด้วย สายการตลาดนครหลวง และสายการตลาดภูมิภาค

สายการตลาดนครหลวง แบ่งเป็นกรุงเทพและปริมณฑลดังนี้

สาย 1 สาขาถนนพระราม 9 จังหวัด กรุงเทพมหานคร

สาย 2 สาขารัตนาธิเบศร์ จังหวัด นนทบุรี (ปริมณฑล)

สาย 3 สาขาศาลาแดง, สาขาลุมพินี จังหวัด กรุงเทพมหานคร

สาย 4 สาขานนทบุรี จังหวัด กรุงเทพมหานคร

สาย 5 สาขาโอศก จังหวัด กรุงเทพมหานคร

สาย 6 สาขาโอศก จังหวัด กรุงเทพมหานคร

สาย 7 สาขาสมุทรปราการ จังหวัด สมุทรปราการ(ปริมณฑล)

สาขาเมืองใหม่บางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ขึ้นกับสาขารัตนาธิเบศร์

สาย 8 สาขา รัตนาธิเบศร์ จังหวัด นนทบุรี (ปริมณฑล)

สาขาปทุมธานีและสาขานวนคร จังหวัดปทุมธานี ขึ้นกับสาขารัตนาธิเบศร์

สายการตลาดภูมิภาค แบ่งเป็นภาคต่างๆดังนี้

ภาคกลาง

ภาคเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันตก

ภาคตะวันออก

ภาคใต้

(แหล่งข้อมูล: www.thailife.com)

เหตุผลที่เลือกกลุ่มประชากรของ สาขารัตนาธิเบศร์ เนื่องจาก เป็นสาขาที่ใหญ่ที่สุดในโซน นครหลวง เพราะมีสาขาย่อย ถึง 2 สาขา ซึ่งผลิตผลงานขึ้นตรงกับสาขา รัตนาธิเบศร์ ทั้งหมด และเป็นสาขาที่ผลิตผลงานเบย์ปีแรกเป็นอันดับหนึ่งในปี 2551 มีพนักงานทั้งสิ้น 1,137 คน (ณ. วันที่ 9 กรกฎาคม 2552: ข้อมูลจากฝ่ายคอมพิวเตอร์ สาขารัตนาธิเบศร์

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ของ บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนาธิเบศร์ จังหวัดนนทบุรี ระดับ ผู้บริหารหน่วย ผู้บริหารศูนย์ ผู้จัดการศูนย์ ผู้จัดการภาค ผู้จัดการฝ่ายฯ ผู้จัดการสายฯ ทั้งเพศหญิงและเพศชาย จำนวน 1,137 คน (ฝ่ายข้อมูล สาขารัตนาธิเบศร์ 9 ก.ค 2552) คำนวณตามสูตรในการหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ. และอังคณา สายยศ. 2538: 260-261) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน 296 ราย เพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 14.8 คน ประมาณ 15 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 311 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตของ บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนาธิเบศร์ จังหวัด นนทบุรี ระดับ ผู้บริหารหน่วย ผู้บริหารศูนย์ ผู้จัดการศูนย์ ผู้จัดการภาค ผู้จัดการฝ่ายฯ ผู้จัดการสายฯ โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนผู้บริหารทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตามความสะดวก (Convenience Sampling) (กัลยา วานิชปัญญา. 2545) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยให้ผู้บริหารแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถามตามความสะดวกให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างและได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพของตัวแทน และอายุงาน โดยข้อที่ 1-6 มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended response question)

และ ข้อที่ 7 มีลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-ended question) ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูล ดังนี้

ข้อ 1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

ข้อ 2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากฝ่ายข้อมูลแผนกคอมพิวเตอร์ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนาธิเบศร์ วันที่ 9 กรกฎาคม 2552 ได้ระบุว่า การจะสมัครเป็นตัวแทนประกันชีวิตได้ต้องมี อายุ 20 ปีขึ้นไป จึงเป็นอายุที่ต่ำสุด และ โดยส่วนใหญ่อายุ 60 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุด ผู้วิจัยกำหนด จำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้นได้ ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{60 - 20}{4} = 10 \text{ ปี}$$

- 1) 20 - 29 ปี
- 2) 30 - 39 ปี
- 3) 40 - 49 ปี
- 4) 50 ปี ขึ้นไป

ข้อ 3. รายได้ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากฝ่ายข้อมูลแผนกคอมพิวเตอร์ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนาธิเบศร์ วันที่ 9 กรกฎาคม 2552 ได้ระบุว่า รายได้ โดยเฉลี่ยส่วนใหญ่โดยประมาณเดือนละ 10,000 บาท ที่ต่ำสุดของพนักงาน และ รายได้โดยเฉลี่ยประมาณ 70,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่สูงที่สุดของพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{70,000 - 10,000}{4} = 15,000 \text{ บาท}$$

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 2) 15,001 – 30,000 บาท
 - 3) 30,001 – 45,000 บาท
 - 4) 45,001 บาทขึ้นไป
- ข้อ 4. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
- 1) โสด
 - 2) สมรส
 - 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- ข้อ 5. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาตรีขึ้นไป
- ข้อ 6. สถานภาพตัวแทน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
- 1) ทำงานพาร์ทไทม์
 - 2) ทำงานเต็มเวลา
- ข้อ 7. อายุงาน ปี ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 25 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา: 2544: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพ ดังนี้

4.21 - 5.00	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา: 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

4.21 - 5.00	มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนั้นอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) ใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ รายต่อปี
2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก บาทต่อปี
3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน คน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ การทำงานงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด โดยศึกษาจาก เว็บไซต์ของบริษัท และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานตัวแทนของบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยแบบสอบถามต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง

3. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 50 ราย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

6. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545:449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8923

- 1) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7407
- 2) บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7909
- 3) บุคลิกภาพ แบบมั่นคง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7714
- 4) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8418
- 5) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7200

ส่วนที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8031

1) ความฉลาดทางอารมณ์รู้จักอารมณ์ของผู้อื่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7451

2) ความฉลาดทางอารมณ์รู้จักอารมณ์ของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7516

7. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก ท่านกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง

3. นำหนังสือที่รับอนุมัติจาก กรรมการผู้จัดการใหญ่ เสนอต่อผู้จัดการสายการตลาดนครหลวง 8 บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขา รัตนธิเบศร์ จังหวัด นนทบุรีเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ เลขาผู้จัดการสายเป็นผู้จัดช่วยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารงานตัวแทนฝ่ายต่างๆ ณ.วันจัดประชุมประจำเดือน ทำการสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ พร้อมทั้งอธิบายและให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามด้วยตัวผู้วิจัยเอง

4. ภายหลังที่ส่งแบบสอบถามไปแล้ว ระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม ถึง 30 กุมภาพันธ์ 2553 ได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาทั้งสิ้น 311 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

4.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพของตัวแทน มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ นำเสนอผลเป็นร้อยละ (Percentage)

4.2 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ อายุงาน มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.3 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิต โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.4 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.5 นำข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพตัวแทน โดยใช้สถิติ t- test ในการทดสอบ สมมติฐาน ข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต อายุ งาน โดยใช้สถิติ สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ(Percentage) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้ในการกระจายของข้อมูล

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ใช้สูตร t-test Independent โดยใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพตัวแทน

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน อายุ รายได้ สถานภาพ

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้านอายุงาน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 – 4

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลสรุป ผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน การศึกษาครั้งนี้ จำนวน 311 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

อายุ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และ 20 - 29 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

รายได้ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่ ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 ถัดมา เป็นผู้ที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และ รายได้ ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ประเมินผล ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 196 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.00 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และมีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ประเมินผล ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และเป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 ตามลำดับ

สถานภาพตัวแทน ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ประเมินผล ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารทำงานเต็มเวลา จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 และเป็นผู้บริหารทำงานพาร์ทไทม์ มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60

อายุงาน ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตประเมินผล ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 6.59 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.86 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตประเมินผล ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม พบว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีผลรวมปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งเมื่อพิจารณาบุคลิกภาพเป็นแต่ละแบบและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตประเมินผล มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และข้อที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ชอบเข้าสังคมมีความมั่นใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ชอบเข้าสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ชอบการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวัง

ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตประเมินผล มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวังโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ ข้อที่มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความขยันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีความสุขุม รอบคอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีวินัยในตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มีความละเอียดถี่ถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบมั่นคง

ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เป็นคนมีอารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีนิสัยใจเย็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง

ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆ อย่างกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีความฉลาด มีไหวพริบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีจินตนาการประณีต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

บุคลิกแบบประนีประนอม

ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และข้อมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีความไว้วางใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ได้แก่ การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นและการรู้จักอารมณ์ของ

ตนเอง พบว่า โดยรวมผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตัวแทน มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต เป็นด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น

ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะพูดคุยกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง

ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล พบว่า ผู้บริหารตัวแทนที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนผู้ถือกรรมธรรม์ (รายต่อปี) เฉลี่ยเท่ากับ 37.13 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 47.03 มีจำนวนเบี้ยประกันปีแรก (บาทต่อปี) เฉลี่ยเท่ากับ 614,654.60 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 741,056.59 และจำนวนตัวแทนในทีมงาน (คน) เฉลี่ยเท่ากับ 5.49 คน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 6.47

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพตัวแทน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลแตกต่างกัน แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลแตกต่างกัน แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรกของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. จำนวนตัวแทนในทีมงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จำนวนเบี้ยประกันปีแรก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จำนวนตัวแทนในทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 รายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) สรุปว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จำนวนตัวแทนในทีมงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผล ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพตัวแทน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 สถานภาพตัวแทนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพตัวแทนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพตัวแทนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีสถานภาพตัวแทนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต โดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปได้ดังนี้

1. ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ พบว่า อายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2. ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก พบว่า อายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

3. ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน พบว่า อายุงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพโดยรวมกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก และด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) จากผลการวิจัยสรุปเป็นรายด้านและรายข้อได้ดังนี้

1. ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์

บุคลิกภาพโดยรวมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1) ท่านชอบเข้าสังคม พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2) ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบเป็นมิตรกับผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

3) ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบ

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีจินตนาการประณีตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

19) ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างในเรื่องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ 20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงาน
ตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้า
ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มี
ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ
สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

21) ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องความฉลาด มีไหวพริบ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

22) ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีความไว้วางใจผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีความไว้วางใจผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

23) ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องเข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องเข้ากับคนอื่นได้ง่ายมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

24) ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่า บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม ในเรื่องให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

25) ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม ในเรื่องมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้าน จำนวนผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2. ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก

บุคลิกภาพโดยรวมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหาร งานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้ บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์ เป็นรายข้อได้ดังนี้

1) ท่านชอบเข้าสังคม พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเข้าสังคม มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยใน เรื่องชอบเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวน เบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2) ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเป็นมิตรกับ ผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันใน

และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

3. ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน

บุคลิกภาพโดยรวมของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์ เป็นรายชื่อได้ดังนี้

1) ท่านชอบเข้าสังคม พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันใน ระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2) ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนใน ทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันใน ระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยในเรื่องชอบท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากขึ้น จะทำให้ มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

4) ท่านชอบการแข่งขัน พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในเรื่องชอบการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยใน เรื่องชอบการแข่งขันมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวน ตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

10) ท่านมีวินัยในตนเอง พบว่า บุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวัง ในเรื่องมีวินัยในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพแบบรอบคอบระมัดระวังในเรื่องมีวินัยในตนเองมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบมั่นคง

บุคลิกภาพแบบมั่นคงโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

11) ท่านมีนิสัยใจเย็น พบว่า หมายความว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องมีนิสัยใจเย็น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12) ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ พบว่าบุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13) ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง พบว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องมีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14) ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย พบว่า มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15) ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง พบว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคง ในเรื่องเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

16) ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้าน

จำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17) ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความฉลาด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18) ท่านมีจินตนาการประณีต พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีจินตนาการประณีต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19) ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20) ท่านมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง พบว่า มี บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง ในเรื่องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

21) ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

22) ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น พบว่า มี บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องมีความไว้วางใจผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

23) ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องเข้ากับคนอื่นได้ง่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

24) ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในเรื่องให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

25) ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม ในเรื่องมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับประสิทธิผลของผู้ บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก และด้าน จำนวนตัวแทนในทีมงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) จากผลการวิจัยสรุปเป็นรายด้านและรายข้อได้ดังนี้

1. ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์

ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหาร งานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล ด้านจำนวน ผู้ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปใน ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จัก อารมณ์ของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือ กรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1) ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จัก อารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงาน ตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหาร งานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ ถือกรมธรรม์เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2) ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา พบว่า ความฉลาดทาง อารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ตนเอง ในเรื่องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงาน
ตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

8) ท่านคิดสิ่งใดอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการ
รู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องคิดสิ่งใดอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน
กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของ
ตนเอง ในเรื่องคิดสิ่งใดอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงาน
ตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

9) ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ พบว่า ความฉลาดทาง
อารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์
ต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปี
แรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์
กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาด
ทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์
ต่างๆ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปี
แรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

10) ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้าน
การรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปใน
ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จัก
อารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล
ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรกเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

3. ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน

ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน
ประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหาร
งานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้
บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์
เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1) ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จัก
อารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้
บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนตัวแทนในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะที่พูดคุยกันเสมอ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะที่พูดคุยกันเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะที่พูดคุยกันเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

5) ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น ในเรื่องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปใน

ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ในเรื่องสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพของตัวแทน แตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลแตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

เพศ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีโอกาสและความสามารถในการทำงานเหมือนกัน และในปัจจุบันผู้หญิงทำงานเก่งไม่แพ้ผู้ชายเลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรินทร์ อุณหะนันท์(2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บมจ.อยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน

อายุ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนทีมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต อายุ 30 – 39 ปี มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมโดยเฉลี่ยต่อปี น้อยกว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ที่มีอายุมากเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และประสบความสำเร็จแล้ว จึงสามารถดูแลทีมงานได้ดีกว่าหนุ่มสาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธิยา ชูขจร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท อยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

รายได้ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีรายได้ที่ต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต น้อยกว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท , 30,001 – 45,000 บาท และ 45,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ ทั้งนี้

เพราะการจ่ายผลตอบแทนกับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จ่ายตามผลงานเบี้ยประกันปีแรกที่ทำ ได้ จึงทำให้รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล ทศมงคลนิรมิต (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การตลาด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถานภาพ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนใน ทีมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างเป็นราย คู่ พบว่าผู้บริหารตัวแทนที่โสด และหม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีม โดยเฉลี่ยต่อปี น้อยกว่า ผู้บริหารตัวแทนที่ สมรส / อยู่ด้วยกัน เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วไม่มีเวลาขาย ประกันชีวิตมากนัก จึงใช้วิธีสร้างทีมงานมากกว่าลงมือปฏิบัติเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณวีร์ ขอนตะวัน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต: กรณีศึกษาตัวแทนประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอส ซัวร์นส์ จำกัด พบว่าตัวแทนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน

ระดับการศึกษา ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ปริมณฑล ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานในด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เนื่องจาก ความรู้วัดกันที่การศึกษาแต่การขายประกันชีวิตไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาที่สูง สามารถในการขายประกันชีวิตได้ เพราะเป็นอาชีพเฉพาะทางต้องมาอบรม เรียนรู้ และพัฒนาทักษะ การขายพร้อมกัน ไม่มีใครรู้มาก่อน และสิ่งสำคัญที่วุฒิการศึกษาไม่ได้การันตีความสามารถในงาน ขายคือ ต้องมีใจรักงานบริการ มีความขยัน มีความอดทนสูงกว่าอาชีพอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของพัชรินทร์ อุณหะนันท์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บมจ.อยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่า ผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิตที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในด้านเงินเดือน ค่าบริหาร ค่าคอมมิชชั่น ด้านจำนวนตัวแทนในปัจจุบัน และด้านระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับผู้บริหารตัวแทน คนอื่นไม่แตกต่างกัน

สถานภาพตัวแทน ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ปริมณฑล ที่มีสถานภาพตัวแทนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานในด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานเต็มเวลามีประสิทธิผลในการ ทำงานมากกว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานพาร์ทไทม์ เนื่องจากมีเวลาเข้าพบลูกค้ามากกว่า สามารถทุ่มเทเวลาในการขาย ดูแลลูกค้าและทีมงานได้ตลอดเวลา ไม่ติดงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย รณวีร์ ขอนตะวัน (2547). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกัน ชีวิต: กรณีศึกษาตัวแทนประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล

แอสซัวร์ส์ จำกัด พบว่า ตัวแทนที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน จะประสบความสำเร็จต่างกัน คือ ตัวแทนฟูไทน์จะประสบความสำเร็จสูงกว่าตัวแทนพาร์ไทน์

อายุงาน ของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ปริมณฑล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานในด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ และจำนวนเบี้ย ประกันปีแรกมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตยังมีอายุงานนาน ย่อมมีประสบการณ์ในการ ขยายมากกว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุงานน้อย สามารถวิเคราะห์ลูกค้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ อุณหะนันท์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บมจ.อยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพผู้บริหารตัวแทนมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้ง 5 แบบ ประกอบด้วยแบบ เปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอมกับ ประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขต ปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงาน ตัวแทนประกันชีวิต ในด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ และจำนวนเบี้ยประกันปีแรก โดยมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดเรื่องบุคลิกภาพของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ที่กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งส่วนตน ครอบครัวและหน่วยงาน และงานวิจัยของ ภัทธีญา กมลรัตนเวช (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ 2 ด้านประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของตนเองและการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน ประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทาง อารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ในด้านจำนวนผู้ ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและ งานวิจัยของ มนัส บุญประกอบ (2543: 213-214) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ว่า ผู้บริหาร หรือผู้นำเป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งที่จะมีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ขวัญกำลังใจ ให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อจะ ช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารหรือผู้นำได้คำนึงถึง ความรู้สึกอารมณ์ของผู้อื่นประกอบการปฏิบัติงานไปด้วยก็จะเป็นการดียิ่งยิ่ง ดังมีนักจิตวิทยาบาง

ท่านกล่าวไว้ว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องสำคัญ อีกทั้งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร และการเป็นผู้ใหญ่มาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการให้บริการที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือ และความพึงพอใจให้กับลูกค้าในการซื้อประกันชีวิต ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงอายุ 40 - 49 ปี มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป เป็นผู้บริหารงานเต็มเวลา มีอายุงานประมาณ 7 ปี ข้อมูลดังกล่าวนับว่าเป็นข้อมูลสำคัญ ในการคัดเลือกบุคลากรมาพัฒนาบุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

2. ทางบริษัท ควรจัดอบรมให้ความรู้ และเสริมทักษะในด้านการชวนตัวแทนใหม่ให้กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต เช่น การเปิดใจแนะนำอาชีพตัวแทนประกันชีวิต ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้ที่มีมั่นคงในอนาคต ด้วยโครงการ “ประกันชีวิต ธุรกิจแสนล้าน” หรือ โครงการ “ประกันชีวิต ธุรกิจผู้ประกอบการ” ฯลฯ เป็นแนวทางในการชวนเข้าสู่อาชีพตัวแทนประกันชีวิต เป็นการสร้างทีมงานใหม่ ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตให้มากขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนทีมงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุมากเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีบุคลิกภาพดี มีประสบการณ์มากกว่าคนหนุ่มสาว สามารถกำกับดูแลปัญหาต่างๆ และอารมณ์ความรู้สึกของทีมงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการสร้างผลงานให้กับองค์กร

3. ทางบริษัทควรออกแบบประกันใหม่ๆ ที่น่าสนใจ เหมาะกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันในเรื่องการคุ้มครองโรคร้ายแรง มีค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งในปัจจุบันมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และจัดอบรมเรื่องการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล การออมเพื่อการเกษียณอายุ การคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน ยามเสียชีวิตก่อนวัยอันควร และการคำนวณภาษีเงินได้ให้ลูกค้า ให้กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต เพื่อให้ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,001 บาท ได้มีช่องทางการขายและมีความรู้ความสามารถในการขายมากขึ้น ทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นด้วย

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตในด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้

45,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิผลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีรายได้มาก มาจากการขายลูกค้าจำนวนมาก ราย มีประสบการณ์การขายมาก ทำให้เกิดความมั่นใจในการขายมากขึ้น สามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึก ความพึงพอใจของลูกค้าและทีมงานได้เป็นอย่างดี

4. ทางบริษัทควรจัดสโมสรนักขายประจำสัปดาห์ มีการแชร์ประสบการณ์ ให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีเบี้ยสูงสุดประจำสัปดาห์ ให้คำแนะนำสำหรับตัวแทนที่ไม่มีผลงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานในการเพิ่มยอดขายต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารตัวแทนที่สมรส / อยู่ด้วยกัน มีประสิทธิผลด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่สมรสแล้วไม่มีเวลาขายประกันชีวิตมากนัก ต้องดูแลครอบครัว จึงใช้วิธีสร้างทีมงานมากกว่าขายเอง เพราะคนหนึ่งคน มีเวลาหนึ่งชั่วโมง แต่ถ้ามีสิบคน เราก็มีสิบชั่วโมง สามารถผลิตผลงานได้มากกว่าทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

5. ประกันชีวิตเป็นงานที่ให้บริการ ที่ต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เอาประกันซึ่งเป็นลูกค้า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานเต็มเวลา เป็นกลุ่มที่มีเวลาดูแลลูกค้าได้อย่างเต็มที่ จึงควรได้รับส่งเสริม และพัฒนาความรู้ทักษะการขายประกันชีวิต ในด้านการบริการหลังการขาย และการการชวนทีมงานใหม่อยู่ตลอดเวลา จัดทีมงานให้คำปรึกษาปัญหาด้านการขายประกันชีวิต แนะนำวิธีการขายตามเทศกาลต่างๆ เช่น กรมธรรมลูกกตัญญูในวันพ่อ และวันแม่แห่งชาติ วันสงกรานต์ กรมธรรมสัญญาแห่งรัก ในวันวาเลนไทน์ ฯลฯ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพตัวแทนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานในด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ จำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานเต็มเวลา มีประสิทธิผลดีกว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานพาร์ทไทม์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานเต็มเวลา มีเวลาในการดูแลให้บริการลูกค้าและทีมงานได้มากกว่าผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่ทำงานพาร์ทไทม์ ซึ่งติดงานประจำ

6. ทางบริษัทควรจัดโครงการผู้บริหารสัมพันธ์ เพื่อรวมกลุ่มแบ่งปันประสบการณ์ต่างๆ ทุกเดือน โดยให้ผู้ที่ประสบความสำเร็จและมีประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้แนะนำวิธีการขายให้กับกลุ่ม เช่น การขายลูกค้ารายใหญ่ ขายเจ้าของธุรกิจ การแสวงหาผู้มุ่งหวัง และปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการขายประกันชีวิต จะทำให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีบุคลิกภาพความเป็นมิตรที่ดี จะส่งผลให้การทำงานของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ชอบเป็นมิตรกับผู้อื่นและชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากที่สุด โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในด้านจำนวนตัวแทนในทีมงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลิกภาพเปิดเผยของผู้บริหารงาน

ตัวแทน ทำให้ทีมงานมีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันอย่างรักใคร่สามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และเชื่อใจในการนำพาสู่ทีมงานความสำเร็จในอาชีพ

ทางบริษัทฯ ควรจัดสัมมนาพาไปเที่ยวต่างจังหวัดพักผ่อนประจำปี เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และมีกิจกรรมไปปฏิบัติธรรมตามวัด หรือสถานที่ปฏิบัติธรรมต่างๆ ตามความเหมาะสม พาไปทำกิจกรรมจิตอาสาในโครงการ CSR ของบริษัท จัดอบรมบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ให้สามารถรับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ไม่ว่าลูกค้าจะเกิดปัญหาอะไรพร้อมแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพที่มั่นคง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย และมีนิสัยใจเย็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

7. บริษัทควรจัดอบรมอาสาวิทยากรเพื่อให้ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต เป็นวิทยากรให้กับทีมงาน หน่วยงาน ทั้งในสังกัดและนอกสังกัด สลับสับเปลี่ยนกันเป็นวิทยากร แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ให้กับเพื่อนร่วมงาน และจัดงานมอบรางวัลให้กับผู้ที่ผลิตผลงานได้ตามเป้าหมายของบริษัทฯ รางวัลและโล่เกียรตินิยมให้กับผู้ผลิตผลงานสูงสุด ให้รางวัลการท่องเที่ยวสถานที่ต่างๆ จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมีความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ และมีความเห็นใจผู้อื่นเสมอ เป็นสิ่งดีมีความสุขในการทำงาน มีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

ทางบริษัทฯ ไม่ควรออกกฎระเบียบบังคับมากเกินไป จะทำให้เกิดการต่อต้านในการทำงาน ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ในการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของบริษัทฯ ในแต่ละครั้งที่มีผลกระทบต่อผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และมีกำลังใจในสร้างผลงานให้กับบริษัทฯ มีความภาคภูมิใจกับองค์กรตลอดไป จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเองอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อไม่ให้เกิดความกดดันจึงควรขอความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจและให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

8. ส่วนผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตที่เป็นโสด อายุน้อย รายได้น้อย มีประสิทธิผลในการทำงานค่อนข้างต่ำ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้กับผู้บริหารกลุ่มนี้ จึงควรจัดให้เข้าร่วมฟังบรรยายในโครงการต่างๆ ของบริษัทฯ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เช่น สโมสรนักขายขายประจำสัปดาห์ รับฟังคำแนะนำ การแชร์ประสบการณ์จากผู้ที่ มีประสิทธิผลในการทำงานมากกว่า มีรางวัลสำหรับผู้ที่มีเบี้ยสูงสุดประจำสัปดาห์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานในการเพิ่มยอดขายต่อไป

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพประกอบด้วยแบบเปิดเผย แบบรอบคอบ ระมัดระวัง แบบมั่นคง แบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ และด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นควรจัดอบรมและพัฒนาบุคลิกภาพให้กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตเพิ่มขึ้น โดยจ้างวิทยากรจากสถาบันพัฒนาบุคลิกภาพ จอห์น โรเบิร์ต เพาเวอร์ส มาให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งเรื่องการแต่งกาย การวางตัว การพูด กริยาท่าทางต่างๆ ที่เหมาะสมในการเข้าพบลูกค้าและทีมงานของผู้บริหารงานตัวแทน

ส่วนบุคลิกภาพของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนตัวแทนในทีมงาน ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคงแบบเปิดเผยและใจกว้าง แบบประนีประนอม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ดังนั้นการสร้างทีมงานควรใช้แรงจูงใจในการสร้างตัวแทนโดยให้ผลตอบแทนเป็นของรางวัล เช่น การท่องเที่ยว เงินรางวัล โบนัส จะทำให้เกิดประสิทธิผลมากกว่า

ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น และการรู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตด้านจำนวนผู้ถือกรมธรรม์ ด้านจำนวนเบี้ยประกันปีแรก และจำนวนตัวแทนในทีมงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น บริษัทควรจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้เขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม จัดกีฬาสัมพันธ์ในกลุ่ม จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์แบ่งปันประสบการณ์ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพร้อมทั้งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพตนเอง และมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ควรจัดงานเลี้ยงขอบคุณลูกค้า แนะนำการเลือกซื้อประกันชีวิตให้เหมาะสม รับฟังปัญหาต่างๆ จากลูกค้าเพื่อชี้แจงให้เข้าใจและนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า เพื่อพัฒนาการรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมดังกล่าว ก่อให้เกิดประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิตเพิ่มขึ้น จนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลให้กับผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ในบริษัทอื่นด้วยเช่นกัน ซึ่งอาจจะเป็นคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน หรือใกล้เคียงกัน เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าบริษัทที่ดำเนินกิจการอย่างเดียวกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิผล ในการทำงานแตกต่างกันไป เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่าง และนำมาเปรียบเทียบ แก้ไขให้เกิดการพัฒนาต่อไป เพื่อจะได้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งของแต่ละบริษัท และนำ

ข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ส่งผลให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างยั่งยืน

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ในสาขารัตนาธิเบศร์ ซึ่งหากมีการทำการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน แต่ละสาขา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่แตกต่างกันมาศึกษาเปรียบเทียบกันได้อีกแนวทางหนึ่ง อันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทมากขึ้น

3. ควรศึกษาความต้องการของพนักงานให้มีความละเอียดลึกซึ้ง ซึ่งจะสามารถช่วยให้ทราบถึงความต้องการ และผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหารงาน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น

4. ควรทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อศึกษาและพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดของบริษัทให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น และสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง ในอุตสาหกรรมประกันชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในและภายนอก ความพึงพอใจในงาน หรือ ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรับข้อเสนอจากทีมงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสำเร็จในการทำงานของบริษัทต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสุขภาพจิต. (2543ก). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- (2543ข). *การพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- (2544). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กฤษฎ์อริป ใจปล้ำ. (2544). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2549). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- ณัฐวุฒิ เตมียสุรธนะ. (2550). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542, ตุลาคม). *ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา*. *พฤติกรรมศาสตร์*. 5(1): 19-24.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2538). *องค์การการออกแบบและทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- นภาพรณ โลหวิวัฒนา. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปานวาสน์ มหาลลิต. (2544). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพเจตคติประกอบตามรูปแบบของเทเลเจนและวอลเลอร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประชัน จันทรสุข. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจิตเวช ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. กรุงเทพฯ: ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ ประมงกิจ. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการฝึกอบรมของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอช ไลฟ์ ประกันชีวิต จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรินทร์ อุณหะนันท์. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต บมจ. อยู่ธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรียา กมลรัตนเวช. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู. ดับบีว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด. สารนิพนธ์.บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนัส บุญประกอบ. (2543). อีคิวกับภาวะผู้นำในบางประเด็น ในรวมบทความวิชาการ EQ. กรุงเทพฯ: DESKTOP.
- มะลิวรรณ สังข์อนันต์. (2545). ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต บริษัท สยามซัมซุงประกันชีวิต จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รณวีร์ ขอนตะวัน. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต: กรณีศึกษาตัวแทนประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครของ บริษัท อเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- . (2544ก). อีคิวกับภาวะผู้นำในการทำงานในอีคิว: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. บรรณาธิการ โดย อัจฉรา สุขารมณ, วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี, และอรพินทร์ ชูชม. หน้า106. กรุงเทพฯ: DESKTOP.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544ข). ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- . (2539). เทคนิควัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- . (2540). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- . (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชาดา โชคศิริน. (2551). บุพปัจจัยและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายขายตรงสินค้าโอท็อปในระบบการตลาดแบบหลายชั้น. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ บันนิตามัย. (2539). สุขภาพของผู้บริหาร: อาการแฝงที่บอกนัย. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- . (2544). เชาว์อารมณ์ (E.Q): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2548). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- . (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สนธิยา ชูจร. (2546). ปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท ออยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชานันท์ ชีสำราญ. (2551). ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ และคุณลักษณะของตัวแทนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อกรมธรรม์ประกันชีวิต. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาภรณ์ ธาตุดี. (2546). การเปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำคัญแบบชั่วเดียวและแบบสองชั่วที่มีความยาวต่างกัน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัมภินี ตรีสุภัญญ. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตของตัวแทนบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวรันส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, Mary J; & Wendy M. Yen. (1979). *Introduction to Measurement Theory*. California: Brook & Cole.

- Allen, M.P. (1974, July). Construction of composite measures by the canonical – factor regression method. *Sociological methodology*. 51-78.
- Anastasi, Ann. (1968). *Personality Development*. New York: McGraw - Hill Book.
- (1969). *Psychological Testing*. New York: McGraw - Hill Book.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional Intelligence. (Technical manual)*. Toronto: Multi-Health System Inc.
- (2001). The BarOn Emotional Quotient Inventory. (online) Available, From. <http://eqi.mhs.com/about.html>.
- Cherrington, D. (1995). *Organizational behavior; The management of individual & Organizational performance*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Cooper R.K; & A. Sawaf. (1996). *Executive EQ*. New York: Berkley.
- (1997). *Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization*. New York: Grosset & Putnum.
- Gardner, Howard. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligence*. New York: Basic Books.
- (1993). *Multiple Intelligence: The Theory in Practice*. New York: Basic Book.
- Hannan, M.T; & J.R. Freeman. (1977, July). Obstacles to the Comparative Study of Organization Effectiveness. in *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. 3(8): 38-41.
- Edited by Goodman, P.S.; & J.M. Pennings. *California*. San Francisco: Jersey Bass.
- Hartung, J; & J.E. Cottrell. (2001). *Journal of Neurosurgical Anesthesiology*. New York: Output-Base effectiveness.
- Keppel. (1982). *Desingnand and Analysis A. Researcher's Handbook*. New Jersey: Prentice-Hall.
- McCannell, J.V. (1974). *Understanding Human Behavior*. New York: Holt, Richart and Watston.
- McGraw Hill; & Weisinger, Henlrie. (1998). *Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey Bass.
- Robbins, S.P. (1994). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- (2001). *Organizational behavior*. 9th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P; & M. Coulter. (1999). *Management Organizational*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Salovey, P; & J.D. Mayer. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and intelligence*. New York: Cambridge University Press.

Samuel, William. (1981). *Personality: Searching for the sources of Human Behavior*. New York: Hapar and Row.

Shetty, Y.K. (1979, May). A New Look at Corporate Goals. *California Management Review*. 22(2): 71-79.

Yukl, Gary A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prenfice – Hall.

----- (1994). *Leadership in Organization*. 3rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prenfice – Hall..

Yamane, Taro. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. 2nd ed, New York: Hapar and Row

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
ผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่อง
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทน
ประกันชีวิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาตัวแทนประกันชีวิต ทางผู้วิจัยขอ
ความกรุณาให้ท่าน โปรดตอบคำถามทุกคำถามตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่าน จะถูกเก็บ
เป็นความลับ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลา กรอกแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีทั้งหมด 4 หน้า ดังนี้

- ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของตัวแทนประกันชีวิตผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 3 ปัจจัยทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแทนประกันชีวิตผู้ตอบ
แบบสอบถาม
- ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของผู้บริหารงาน ตัวแทนประกันชีวิตผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงาน
ตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

ตอนที่ 1

ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของตัวแทนประกันชีวิตผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 29 ปี

☐ 30 - 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

3. รายได้

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 15,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 45,000 บาท

☐ 45,001 บาทขึ้นไป

4. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

5. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีขึ้นไป

6. สถานภาพตัวแทน

☐ ทำงานพาร์ทไทม์

☐ ทำงานเต็มเวลา

7. อายุงาน ปี (ตั้งแต่เป็นตัวแทนจนถึงปัจจุบัน)

ตอนที่ 2

ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
1. ท่านชอบเข้าสังคม					
2. ท่านชอบเป็นมิตรกับผู้อื่น					
3. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
4. ท่านชอบการแข่งขัน					
5. ท่านมีความมั่นใจในตนเอง					
บุคลิกภาพแบบรอบคอบ รับผิดชอบ (Conscientiousness)					
6. ท่านมีความละเอียดถี่ถ้วน					
7. ท่านมีความตั้งใจทำงาน					
8. ท่านมีความขยันในการทำงาน					
9. ท่านมีความสุข รอบคอบในการทำงาน					
10. ท่านมีวินัยในตนเอง					
บุคลิกภาพแบบมั่นคง (Emotional stability)					
11. ท่านมีนิสัยใจเย็น					
12. ท่านชอบทำให้ผู้อื่นพอใจ					
13. ท่านมีจิตใจที่เข้มแข็ง					
14. ท่านไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย					
15. ท่านเป็นคนมีอารมณ์มั่นคง					
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้าง (Openness personality)					
16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์					
17. ท่านมีความฉลาด มีไหวพริบ					
18. ท่านมีจินตนาการประณีต					
19. ท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล					
20. ท่านมีความสนใจสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวาง					

บุคลิกแบบประนีประนอม (Agreeableness)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
21. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่น					
22. ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น					
23. ท่านเข้ากับคนอื่นได้ง่าย					
24. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี					
25. ท่านมีนิสัยอดทนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					

ตอนที่ 3

ปัจจัยทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ ของตัวแทนผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
1. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ					
2. ท่านรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จากสีหน้าและแววตาของเขา					
3. ท่านยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ					
4. ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ในขณะพูดคุยกัน					
5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ					
การรู้จักอารมณ์ของตนเอง					
6. ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดของตนเองลงได้					
7. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้					
8. ท่านคิดสิ่งดีอยู่เสมอ ทำให้ท่านอารมณ์ดี					
9. ท่านแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ					
10. ท่านสามารถทนต่อความกดดันได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 4

ประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ ตามความเป็นจริงของท่าน

ผลงานที่ผ่านมา พ.ศ. 2551(โดยประมาณ)

- | | |
|--------------------------------|----------|
| 1. จำนวนผู้ถือกรมธรรม์ | รายต่อปี |
| 2. จำนวนเบี้ยประกันปีแรก | บาทต่อปี |

จำนวนตัวแทนในทีมงานของท่านในปัจจุบัน

- | | |
|------------------------------|----|
| 3. จำนวนตัวแทนในทีมงาน | คน |
|------------------------------|----|

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลา ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือ



ที่ ศธ 0519.12/361

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๓ กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด

เนื่องด้วย นางสาวพรรัตน์ กองศิลป์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉกัย กุณิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารหน่วย ขึ้นไป เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรรัตน์ กองศิลป์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-7534-9555



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/1360

วันที่ ๑3 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนพรัตน์ กองศิลป์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนพรัตน์ กองศิลป์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/ 1359

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุมนวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๓ กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวนพรัตน์ กองศิลป์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉกัญ กุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตปริมณฑล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนพรัตน์ กองศิลป์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 081-7534-955

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนพรัตน์ กองศิลป์
วันเดือนปีเกิด	23 สิงหาคม 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46 ซอยอุดมเกียรติ ถนนสุทธิสาร แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10600
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนาธิเบศร์ 99/999 ถนนรัตนธิเบศร์ ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการภาค สังกัดฝ่ายขยายงานนครหลวง 8
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2553	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ