

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “การสร้างความมั่นคงในการทำงานสำหรับตัวแทนประกันชีวิตกรณีศึกษาบริษัท เอไอเอ จำกัด (ประเทศไทย)” ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 144 คน โดยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแทนประกันชีวิต

ส่วนที่ 2 ทักษะของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 5 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแทนประกันชีวิต

ข้อมูลพื้นฐานของตัวแทนประกันชีวิตในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง รายได้จากการขายประกัน รายจ่ายในครอบครัว รายจ่ายต่อเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ต่อเดือน และภาระหรือความรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งมีผลการศึกษา ดังนี้

1.1 เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน

ด้านเพศ พบว่า ร้อยละ 73.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 26.4 เป็นเพศชาย

ด้านอายุ พบว่า ร้อยละ 36.8 อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 29.2 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 27.8 อายุต่ำกว่า 30 ปี และร้อยละ 6.3 อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป โดยที่ตัวแทนมีอายุสูงที่สุดเท่ากับ 59 ปี อายุต่ำที่สุดเท่ากับ 21 ปี และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36 ปี

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ร้อยละ 52.8 สมรสแล้ว รองลงมา ร้อยละ 42.4 มี

สถานภาพโสด ร้อยละ 2.8 มีสถานภาพหย่าร้าง และร้อยละ 2.1 มีสถานภาพหม้าย

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 66.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 23.6 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 6.2 มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท) และร้อยละ 4.2 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ด้านอายุงาน พบว่า ร้อยละ 41.7 มีอายุงาน 1-5 ปี รองลงมา ร้อยละ 25.0 มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 13.2 มีอายุงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 9.0 มีอายุงาน 16-20 ปี ร้อยละ 8.3 มีอายุงาน 11 - 15 ปี และร้อยละ 2.8 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป โดยที่ตัวแทนมีอายุงานสูงสุดเท่ากับ 25 ปี อายุงานต่ำที่สุดเท่ากับ 0 ปี (1 เดือน) และมีอายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 5.5 ปี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน) N=144	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	106	73.6
ชาย	38	26.4
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	40	27.8
31 – 40 ปี	53	36.8
41 – 50 ปี	42	29.2
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	9	6.3
Max = 59 Min = 21 $\bar{X}$ = 36.4		
สถานภาพสมรส		
สมรส	76	52.8
โสด	61	42.4
หย่าร้าง	4	2.8
หม้าย	3	2.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน) N=144	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	6	4.2
มัธยมศึกษา	34	23.6
ปริญญาตรี	95	66.0
สูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท)	9	6.2
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	36	25.0
1 – 5 ปี	60	41.7
6 – 10 ปี	19	13.2
11 – 15 ปี	12	8.3
16 – 20 ปี	13	9.0
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4	2.8
Max = 25 ปี Min = 0 ปี $\bar{X}$ = 5.5 ปี		

1.2 ระดับตำแหน่ง และรายได้จากการขายประกัน

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ร้อยละ 59.0 เป็นตัวแทน รองลงมาร้อยละ 21.6 เป็นผู้จัดการหน่วย และร้อยละ 19.4 เป็นผู้จัดการหน่วย

ด้านรายได้จากการขายประกัน พบว่า ร้อยละ 27.3 มีรายได้ 10,001-30,000 บาท รองลงมาร้อยละ 25.7 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 14.6 มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 9.7 มีรายได้มากกว่า 150,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 7.6 มีรายได้ 90,001 – 110,000 บาท ร้อยละ 6.2 มีรายได้ 70,001-90,000 บาท ร้อยละ 4.9 มีรายได้ 50,0001 - 70,000 บาท ร้อยละ 2.1 มีรายได้ 130,001 – 150,000 บาท และร้อยละ 1.4 มีรายได้ 110,001-130,000 บาท โดยที่ตัวแทนมีรายได้สูงสุดเท่ากับ 416,000 บาท รายได้ต่ำสุดเท่ากับ 10,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 59,743 บาท (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง
และรายได้จากการขายประกัน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน) N=144	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ตัวแทน	85	59.0
ผู้บริหารหน่วย	28	19.4
ผู้จัดการหน่วย	31	21.6
รายได้จากการขายประกัน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	37	25.7
10,000 – 30,000 บาท	40	27.8
30,001 – 50,000 บาท	21	14.6
50,001 – 70,000 บาท	7	4.9
70,001 – 90,000 บาท	9	6.2
90,001 - 110,000 บาท	11	7.6
110,001 - 130,000 บาท	2	1.4
130,001 – 150,000 บาท	3	2.1
มากกว่า 150,000 บาท ขึ้นไป	14	9.7
Max = 416,000 Min = 10,000 $\bar{X}$ = 59,743		

1.3 รายจ่ายในครอบครัว และรายจ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ต่อเดือน

ด้านรายจ่ายในครอบครัวต่อเดือน พบว่า ร้อยละ 59.0 มีรายจ่าย 10,001 – 30,000 บาท รองลงมาร้อยละ 13.2 มีรายจ่าย 30,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 9.0 มีรายจ่ายต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 7.6 มีรายจ่าย 90,001 – 110,000 บาท ร้อยละ 4.9 มีรายจ่าย 50,001 – 70,000 บาท ร้อยละ 2.1 มีรายจ่ายมากกว่า 150,000 บาท ขึ้นไป และมีรายจ่าย 70,000 –

90,000 บาท ร้อยละ 1.4 มีรายจ่าย 110,001-130,000 บาท และร้อยละ 0.7 มีรายจ่าย 130,001-150,000 บาท

ด้านรายจ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ต่อเดือน พบว่า ร้อยละ 67.4 มีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ รองลงมาร้อยละ 18.8 มีรายจ่ายเท่ากับรายได้ และร้อยละ 13.9 มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายจ่ายในครอบครัว
และรายจ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน) N=144	ร้อยละ
รายจ่ายในครอบครัว		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	9.0
10,000 – 30,000 บาท	85	59.0
30,001 – 50,000 บาท	19	13.2
50,001 – 70,000 บาท	7	4.9
70,001 – 90,000 บาท	3	2.1
90,001 - 110,000 บาท	11	7.6
110,001 - 130,000 บาท	2	1.4
130,001 – 150,000 บาท	1	0.7
มากกว่า 150,000 บาท ขึ้นไป	3	2.1
รายจ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้		
มีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้	97	67.4
มีรายจ่ายเท่ากับรายได้	27	18.7
มีรายจ่ายมากกว่ารายได้	20	13.9

1.4 ภาวะหรือความรับผิดชอบในครอบครัวและบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว

ด้านภาวะหรือความรับผิดชอบในครอบครัว พบว่า ร้อยละ 67.4 มีภาวะความรับผิดชอบ 1-3 คน รองลงมาร้อยละ 18.7 ไม่มีภาวะความรับผิดชอบ ร้อยละ 12.5 มีภาวะความรับผิดชอบ 4-6 คน และร้อยละ 1.4 มีภาวะความรับผิดชอบมากกว่า 6 คน ขึ้นไป

ด้านบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว พบว่า ร้อยละ 38.5 เป็นบิดามารดา รองลงมา ร้อยละ 29.0 เป็นบุตร ร้อยละ 23.9 เป็นญาติ/พี่น้อง และร้อยละ 8.6 เป็นอื่นๆ ได้แก่ หลาน (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาวะหรือ
ความรับผิดชอบในครอบครัวและบุคคลที่ต้อง
รับผิดชอบในครอบครัว

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน) N=144	ร้อยละ
ภาวะหรือความรับผิดชอบในครอบครัว		
ไม่มีภาวะรับผิดชอบ	27	18.7
1 – 3 คน	97	67.4
4 – 6 คน	18	12.5
มากกว่า 6 คน ขึ้นไป	2	1.4
บุคคลที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว		
บิดามารดา	45	38.5
บุตร	34	29.0
ญาติ/พี่น้อง	28	23.9
อื่นๆ ได้แก่ หลาน	10	8.6

ส่วนที่ 2 ทักษะของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน

ทักษะของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกและลบของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ที่แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเครื่องมือ/เครื่องใช้ ด้านรายได้ ด้านเงินออม ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสวัสดิการในรูปตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน และด้านการเกษียณอายุ

2.1 ด้านสภาพการทำงาน

ทักษะของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทักษะดังนี้

- การทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตทำให้ท่านมีชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตทำให้ท่านมีชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น

- สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 22.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลางและระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 2.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน

- การมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.0 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมากขึ้น

- ชั่วโมงการทำงานส่วนใหญ่ของท่านคือ การหาลูกค้าให้ได้ตามเป้าหมายของบริษัท กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.0 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องชั่วโมงการทำงานส่วนใหญ่ของท่านคือ การหาลูกค้าให้ได้ตามเป้าหมายของบริษัท

- การทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตทำให้ท่านมีเวลาพักไม่เพียงพอ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 33.3 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 30.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 3.5 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยในเรื่องการทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตทำให้ท่านมีเวลาพักไม่เพียงพอ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
การทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตทำให้ท่านมีชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น	29.2 (42)	41.7 (60)	25.0 (36)	3.5 (5)	0.7 (1)	3.95	0.863	มาก
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน	22.9 (33)	48.6 (70)	22.9 (33)	3.5 (5)	2.1 (3)	3.87	0.879	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
การมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมากขึ้น	19.4 (28)	41.0 (59)	30.6 (44)	8.3 (12)	0.7 (1)	3.70	0.901	มาก
ชั่วโมงการทำงานส่วนใหญ่ของท่านคือ การหาลูกค้าให้ได้ตามเป้าหมายของบริษัท	16.0 (23)	41.7 (60)	34.0 (49)	6.3 (9)	2.1 (3)	3.63	0.898	มาก
การทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตทำให้ท่านมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ	3.5 (5)	9.7 (14)	30.6 (44)	33.3 (48)	22.9 (33)	2.37	1.050	น้อย
รวม						3.50	0.918	มาก

2.2 ด้านเครื่องมือ/เครื่องใช้

ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านเครื่องมือ/เครื่องใช้ ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.0 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 5.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- บริษัทมีห้องทำงานที่เป็นส่วนกลางสำหรับตัวแทนเพื่อใช้ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 2.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องบริษัทมีห้องทำงานที่เป็นส่วนกลางสำหรับตัวแทนเพื่อใช้ในการทำงาน

- บริษัทมีโต๊ะและเก้าอี้ที่เป็นส่วนกลางสำหรับตัวแทนเพื่อใช้ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 22.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 3.5 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องบริษัทมีโต๊ะและเก้าอี้ที่เป็นส่วนกลางสำหรับตัวแทนเพื่อใช้ในการทำงาน

- บริษัทมีวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องบริษัทมีวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านเครื่องมือ/เครื่องใช้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านเครื่องมือ/เครื่องใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	23.6 (34)	45.8 (66)	25.0 (36)	5.6 (8)	0.0 (0)	3.87	0.835	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
บริษัทมีห้องทำงานที่เป็นส่วนกลางสำหรับตัวแทนเพื่อใช้ในการทำงาน	25.7 (37)	44.4 (64)	23.6 (34)	3.5 (5)	2.8 (4)	3.87	0.933	มาก
บริษัทมีโต๊ะและเก้าอี้ที่เป็นส่วนกลางสำหรับตัวแทนเพื่อใช้ในการทำงาน	22.2 (32)	45.1 (65)	20.1 (29)	9.0 (13)	3.5 (5)	3.74	1.017	มาก
บริษัทมีวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	24.3 (35)	34.7 (50)	32.6 (47)	6.3 (9)	2.1 (3)	3.73	0.969	มาก
รวม						3.80	0.939	มาก

2.3 ด้านรายได้

ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- รายได้จากการขายประกันมีความคุ้มค่ากับการทำงานเป็นตัวแทน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องรายได้จากการขายประกันมีความคุ้มค่ากับการทำงานเป็นตัวแทน

- เกณฑ์การกำหนดรายได้จากการขายประกันมีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.3 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 22.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องเกณฑ์การกำหนดรายได้จากการขายประกันมีความเหมาะสม

- รายได้จากการขายประกันมีเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องรายได้จากการขายประกันมีเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
รายได้จากการขายประกันมีความคุ้มค่ากับการทำงานเป็นตัวแทน	32.6 (47)	51.4 (74)	15.3 (22)	0.7 (2)	0.0 (0)	4.16	0.696	มาก
เกณฑ์การกำหนดรายได้จากการขายประกันมีความเหมาะสม	22.9 (33)	49.3 (71)	27.8 (40)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.95	0.712	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
รายได้จากการขายประกันมีเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	25.7 (37)	47.2 (68)	23.6 (34)	2.8 (4)	0.7 (1)	3.94	0.817	มาก
รวม						4.02	0.742	มาก

2.4 ด้านเงินออม

ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านเงินออม ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- รายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีเงินออมไว้ในยามเกษียณ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.5 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 31.3 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องรายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีเงินออมไว้ในยามเกษียณ

- รายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีเงินออมไว้ในยามฉุกเฉิน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องรายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีเงินออมไว้ในยามฉุกเฉิน

- รายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีรายได้เหลือเก็บเป็นเงินออม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องรายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีรายได้ออกเหลือเก็บเป็นเงินออม

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านเงินออมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านเงินออม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
รายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณ	31.3 (45)	46.5 (67)	19.4 (28)	2.1 (3)	0.7 (1)	4.05	0.809	มาก
รายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีเงินออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	27.1 (39)	47.9 (69)	22.2 (32)	2.1 (3)	0.7 (1)	3.99	0.802	มาก
รายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้ท่านมีรายได้ออกเหลือเก็บเป็นเงินออม	29.9 (43)	39.6 (57)	27.1 (39)	2.8 (4)	0.7 (1)	3.95	0.864	มาก
รวม						4.00	0.825	มาก

2.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- การทำยอดขายประกันที่เกินเป้าจะส่งผลให้ท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองมาร้อยละ 38.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 10.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องการทำยอดขายประกันที่เกินเป้าจะส่งผลให้ท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

- บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองมาร้อยละ 43.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

- โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านเกิดจากความสามารถในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 42.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 13.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านเกิดจากความสามารถในการทำงาน

- การที่ท่านทำยอดขายประกันได้ตามเป้าหมายของบริษัทส่งผลให้ท่านได้รับการยอมรับ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 41.0 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องการที่ท่านทำยอดขายประกันได้ตามเป้าหมายของบริษัทส่งผลให้ท่านได้รับการยอมรับ

- การเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและโปร่งใส กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 39.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.24 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทที่มีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและโปร่งใส

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาส
ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
การทำยอดขายประกันที่เกินเป้าจะส่งผลให้ท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	51.4 (74)	38.2 (55)	10.4 (15)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.41	0.673	มากที่สุด
บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	47.9 (69)	43.8 (63)	7.6 (11)	0.7 (1)	0.0 (0)	4.39	0.659	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
โอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของท่าน เกิดจากความสามารถ ในการทำงาน	42.4 (61)	44.4 (64)	13.2 (19)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.29	0.688	มาก ที่สุด
การที่ท่านทำยอดขาย ประกันได้ตาม เป้าหมายของบริษัท ส่งผลให้ท่านได้รับการ ยอมรับ	41.0 (59)	45.1 (65)	13.2 (19)	0.7 (1)	0.0 (0)	4.26	0.709	มาก ที่สุด
การเลื่อนตำแหน่งของ บริษัทมีเกณฑ์การ พิจารณาที่ยุติธรรม และโปร่งใส	39.6 (57)	47.9 (69)	9.7 (14)	2.1 (3)	0.7 (1)	4.24	0.766	มาก ที่สุด
รวม						4.32	0.699	มาก ที่สุด

2.6 ด้านสวัสดิการในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- สวัสดิการด้านการฝึกอบรม/ทักษะความรู้ความสามารถของตัวแทนจะพิจารณาจากความต้องการของตัวแทน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมา

ร้อยละ 28.5 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องสวัสดิการด้านการฝึกอบรม/ทักษะความรู้ความสามารถของตัวแทนจะพิจารณาจากความต้องการของตัวแทน

- ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิมีความสะดวกรวดเร็วเป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.3 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 23.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิมีความสะดวกรวดเร็วเป็นอย่างดี

- สวัสดิการในรูปตัวเงินของบริษัทที่จัดให้แก่ตัวแทนมีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 30.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 4.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องสวัสดิการในรูปตัวเงินของบริษัทที่จัดให้แก่ตัวแทนมีความเหมาะสม

- สวัสดิการด้านประกันชีวิตของตัวแทนมีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 29.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องสวัสดิการด้านประกันชีวิตของตัวแทนมีความเหมาะสม

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านด้านสวัสดิการในรูปตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงินในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทักษะของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการ
ในรูปตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
สวัสดิการด้านการฝึกอบรม/ทักษะความรู้ความสามารถของตัวแทนจะพิจารณาจากความต้องการของตัวแทน	28.5 (41)	52.1 (75)	18.8 (27)	0.7 (1)	0.0 (0)	4.08	0.705	มาก
ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ มีความสะดวกรวดเร็ว เป็นอย่างดี	23.6 (34)	49.3 (71)	23.6 (34)	2.8 (4)	0.7 (1)	3.92	0.803	มาก
สวัสดิการในรูปตัวเงินของบริษัทที่จัดให้แก่ตัวแทนมีความเหมาะสม	21.5 (31)	43.8 (63)	30.6 (44)	4.2 (6)	0.0 (0)	3.83	0.814	มาก
สวัสดิการด้านประกันชีวิตของตัวแทนมีความเหมาะสม	22.9 (33)	43.1 (62)	29.2 (42)	3.5 (5)	1.4 (2)	3.83	0.872	มาก
รวม						3.91	0.798	มาก

2.7 ด้านการเกษียณอายุ

ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านการเกษียณอายุ ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- รายได้จากการเป็นตัวแทนสามารถสร้างความมั่นคงให้ท่านเมื่อยามเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 36.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 17.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องรายได้จากการเป็นตัวแทนสามารถสร้างความมั่นคงให้ท่านเมื่อยามเกษียณอายุ

- ท่านตั้งใจทำงานเป็นตัวแทนของบริษัท เอไอเอ ต่อไปจนอายุ 60 ปี กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.0 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองมาร้อยละ 36.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องท่านตั้งใจทำงานเป็นตัวแทนของบริษัท เอไอเอ ต่อไปจนอายุ 60 ปี

- ท่านตั้งใจทำงานเป็นตัวแทนของบริษัท เอไอเอ ต่อไปหลังจากมีอายุ 60 ปี แล้ว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.3 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองมาร้อยละ 28.5 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องท่านตั้งใจทำงานเป็นตัวแทนของบริษัท เอไอเอ ต่อไปหลังจากมีอายุ 60 ปี แล้ว

- อาชีพตัวแทนมีความไม่มั่นคงที่จะทำต่อไปจนเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 29.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด รองมาร้อยละ 22.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 13.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางในเรื่องอาชีพตัวแทนมีความไม่มั่นคงที่จะทำต่อไปจนเกษียณอายุ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านการเกษียณอายุในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานด้านการเกษียณอายุ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
รายได้จากการเป็นตัวแทนสามารถสร้างความมั่นคงให้ท่านเมื่อยามเกษียณอายุ	36.8 (53)	45.8 (66)	17.4 (25)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.19	0.712	มาก
ท่านตั้งใจทำงานเป็นตัวแทนของบริษัทเอไอเอต่อไปจนอายุ 60 ปี	41.0 (59)	36.8 (53)	20.1 (29)	1.4 (2)	0.7 (1)	4.16	0.842	มาก
ท่านตั้งใจทำงานเป็นตัวแทนของบริษัทเอไอเอต่อไปหลังจากมีอายุ 60 ปี แล้ว	31.3 (45)	28.5 (41)	27.8 (40)	9.7 (14)	2.8 (4)	3.76	1.085	มาก
อาชีพตัวแทนมีความไม่มั่นคงที่จะทำต่อไปจนเกษียณอายุ	13.2 (19)	18.1 (26)	16.0 (23)	22.9 (33)	29.9 (43)	2.62	1.414	ปานกลาง
รวม						3.68	1.013	มาก

สรุปภาพรวมทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ด้านรายได้ และด้านเงินออม จะอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ภาพรวมทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มี
ต่อความมั่นคงในการทำงาน

ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.32	0.699	มากที่สุด
ด้านรายได้	4.02	0.742	มาก
ด้านเงินออม	4.00	0.825	มาก
ด้านสวัสดิการในรูปตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน	3.91	0.798	มาก
ด้านเครื่องมือ/เครื่องใช้	3.80	0.939	มาก
ด้านการเกษียณอายุ	3.68	1.013	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.50	0.918	มาก
รวม	3.89	0.848	มาก

ส่วนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ของตัวแทนประกันชีวิต

แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต หมายถึง วิธีการที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตใน 2 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมให้ความรู้และเสริมทักษะ และด้านการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจ

3.1 ด้านการฝึกอบรมให้ความรู้และเสริมทักษะ

แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตด้านการฝึกอบรมให้ความรู้และเสริมทักษะ ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะดังนี้

- ตัวแทนต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 37.5 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องตัวแทนต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน

- หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคการจูงใจให้กับตัวแทนอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 32.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคการจูงใจให้กับตัวแทนอย่างต่อเนื่อง

- หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคการขายให้กับตัวแทนอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 29.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคการขายให้กับตัวแทนอย่างต่อเนื่อง

- การฝึกอบรมให้ตัวแทนมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายของบริษัท กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 32.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 2.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการฝึกอบรมให้ตัวแทนมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายของบริษัท

- การฝึกอบรมทำให้ตัวแทนมีความเข้าใจโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 34.0 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 3.5 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการฝึกอบรมทำให้ตัวแทนมีความเข้าใจโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน

- หน่วยงานควรทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันระหว่างตัวแทนของบริษัท กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 52.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 29.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 2.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องหน่วยงานควรทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันระหว่างตัวแทนของบริษัท

- หน่วยงานมีการนิเทศงานให้ตัวแทนเกี่ยวกับระบบงานของบริษัทเป็นประจำ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 26.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องหน่วยงานมีการนิเทศงานให้ตัวแทนเกี่ยวกับระบบงานของบริษัทเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตด้านการฝึกอบรมให้ความรู้และเสริมทักษะอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทน
ประกันชีวิตด้านการฝึกอบรม
ให้ความรู้และเสริมทักษะ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
ตัวแทนต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน	37.5 (54)	54.2 (78)	7.6 (11)	0.7 (1)	0.0 (0)	4.28	0.633	มากที่สุด

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคการจูงใจให้กับตัวแทนอย่างต่อเนื่อง	32.6 (47)	55.6 (80)	11.1 (16)	0.7 (1)	0.0 (0)	4.20	0.654	มาก
หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคการขายให้กับตัวแทนอย่างต่อเนื่อง	29.9 (43)	55.6 (80)	13.9 (20)	0.7 (1)	0.0 (0)	4.14	0.669	มาก
การฝึกอบรมให้ตัวแทนมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายของบริษัท	32.6 (47)	50.7 (73)	14.6 (21)	2.1 (3)	0.0 (0)	4.14	0.735	มาก
การฝึกอบรมทำให้ตัวแทนมีความเข้าใจโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน	34.0 (49)	44.4 (64)	18.1 (26)	3.5 (5)	0.0 (0)	4.09	0.810	มาก
หน่วยงานควรทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันระหว่างตัวแทนของบริษัท	29.2 (42)	52.1 (75)	16.7 (24)	2.1 (3)	0.0 (0)	4.08	0.734	มาก
หน่วยงานมีการนิเทศงานให้ตัวแทนเกี่ยวกับระบบงานของบริษัทเป็นประจำ	26.4 (38)	43.8 (63)	24.3 (35)	4.9 (7)	0.7 (1)	3.90	0.872	มาก
รวม						4.12	0.730	มาก

3.2 ด้านการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจ

แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตด้านการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจ ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะดังนี้

- การนำตัวอย่างตัวแทนที่ประสบความสำเร็จมากกระตุ้นให้ตัวแทนอื่นๆ เกิดกำลังใจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.3 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองมาร้อยละ 45.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องการนำตัวอย่างตัวแทนที่ประสบความสำเร็จมากกระตุ้นให้ตัวแทนอื่นๆ เกิดกำลังใจ

- บริษัทควรมีนโยบายจ่ายผลตอบแทนพิเศษสำหรับตัวแทนใหม่เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 42.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยและน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องบริษัทควรมีนโยบายจ่ายผลตอบแทนพิเศษสำหรับตัวแทนใหม่เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ

- บริษัทควรมีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสพิเศษเป็นรายไตรมาส กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองมาร้อยละ 42.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องบริษัทควรมีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสพิเศษเป็นรายไตรมาส

- บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับตัวแทน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ในวงเงินที่สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองมาร้อยละ 36.1 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องบริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับตัวแทน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ในวงเงินที่สูงขึ้น

- การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 38.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยและน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ในการทำงาน

- การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 40.3 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุดในเรื่องการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะในการทำงาน

- บริษัทและตัวแทนควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 37.5 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องบริษัทและตัวแทนควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันบริษัทและตัวแทนควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

- การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.4 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 38.2 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.7 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการทำงาน

- บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการสำหรับการศึกษาดูงานในต่างประเทศโดยไม่ต้องนำยอดขายมาพิจารณา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.6 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก รองมาร้อยละ 29.9 มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 2.8 มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากในเรื่องบริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการสำหรับการศึกษาดูงานในต่างประเทศโดยไม่ต้องนำยอดขายมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตด้านการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทน
ประกันชีวิตด้านการสร้าง
สวัสดิการและแรงจูงใจ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
การนำตัวอย่างตัวแทนที่ประสบความสำเร็จมากกระตุ้นให้ตัวแทนอื่นๆ เกิดกำลังใจ	49.3 (71)	45.8 (66)	4.2 (6)	0.7 (1)	0.0 (0)	4.44	0.611	มากที่สุด
บริษัทควรมีนโยบายจ่ายผลตอบแทนพิเศษสำหรับตัวแทนใหม่เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ	42.4 (61)	47.9 (69)	8.3 (12)	0.7 (1)	0.7 (1)	4.31	0.712	มากที่สุด
บริษัทควรมีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสพิเศษเป็นรายไตรมาส	45.8 (66)	42.4 (61)	9.7 (14)	0.7 (1)	1.4 (2)	4.30	0.787	มากที่สุด
บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับตัวแทน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ในวงเงินที่สูงขึ้น	47.9 (69)	36.1 (52)	11.1 (16)	4.9 (7)	0.0 (0)	4.27	0.846	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ในการทำงาน	38.2 (55)	50.7 (73)	9.7 (14)	0.7 (1)	0.7 (1)	4.25	0.714	มากที่สุด
การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะในการทำงาน	40.3 (58)	45.8 (66)	11.8 (17)	1.4 (2)	0.7 (1)	4.24	0.766	มากที่สุด
บริษัทและตัวแทนควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	37.5 (54)	47.9 (69)	12.5 (18)	1.4 (2)	0.7 (1)	4.20	0.763	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการทำงาน	38.2 (55)	44.4 (64)	14.6 (21)	2.1 (3)	0.7 (1)	4.17	0.805	มาก
บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการสำหรับการศึกษาดูงานในต่างประเทศโดยไม่ต้องนำยอดขายมาพิจารณา	29.9 (43)	39.6 (57)	20.8 (30)	6.9 (10)	2.8 (4)	3.87	1.012	มาก
รวม						4.23	0.780	มากที่สุด

สรุปภาพรวมแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจจะอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมให้ความรู้และเสริมทักษะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตของกลุ่มตัวอย่างพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

ภาพรวมแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคง
ในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ของตัวแทนประกันชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจ	4.23	0.780	มากที่สุด
ด้านการฝึกอบรมให้ความรู้และเสริมทักษะ	4.12	0.730	มาก
รวม	4.17	0.755	มาก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากข้อเสนอแนะอื่นๆ ในแบบสอบถามพบว่า ร้อยละ 44.4 ตัวแทนประกันชีวิตเห็นควรปรับปรุงบริการให้รวดเร็ว รองลงมาคือ ร้อยละ 22.2 กิจกรรมหรือวิชาการของบริษัทสามารถสร้างกำลังใจและความกระตือรือร้นให้ตัวแทนได้ดีมาก ร้อยละ 16.7 จัดรูปแบบสวัสดิการและผลประโยชน์ให้ตัวแทนที่สมัครเข้าใหม่ เพื่อดึงดูดใจให้ตัวแทนอยากทำ ร้อยละ 11.1 ยกย่องระดับวิชาชีพตัวแทนประกันชีวิต ให้เหมือนกับสายวิชาชีพอื่นๆ เช่น แพทย์ หนาย วิศวกร เป็นต้น และร้อยละ 5.6 จัดทำโปรแกรมของบริษัทในรูปแบบ CD ทั้งหมด (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16
ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรปรับปรุงบริการให้รวดเร็ว	8	44.4
กิจกรรมหรือวิชาการของบริษัทสามารถสร้างกำลังใจและความกระตือรือร้นให้ตัวแทนได้ดีมาก	4	22.2
จัดรูปแบบสวัสดิการและผลประโยชน์ให้ตัวแทนที่สมัครเข้ามาใหม่ เพื่อจูงใจให้ตัวแทนอยากทำ	3	16.7
ยกระดับวิชาชีพตัวแทนประกันชีวิต ให้เหมือนกับสายวิชาชีพอื่นๆ เช่น แพทย์ ทนาย วิศวกร เป็นต้น	2	11.1
จัดทำโปรแกรมของบริษัทในรูปแบบ CD ทั้งหมด	1	5.6
รวม	18	100.0

ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต โดยผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test กับการเปรียบเทียบทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในการเปรียบเทียบทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ และรายจ่าย โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.1 เพศ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.462$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงใน

การทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติของ
ตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	38	3.93	0.443	0.737	0.462
หญิง	106	3.87	0.444		

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.576$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มากกว่าเพศชายที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับแนวทางการ
เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของ
ตัวแทนประกันชีวิต

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	38	4.14	0.450	-0.561	0.576
หญิง	106	4.20	0.522		

5.2 อายุ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.474$) แสดงว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.19-4.20)

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 30 ปี	40	3.87	0.497
30 – 40 ปี	53	3.94	0.437
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	51	3.83	0.404
รวม	144	3.88	0.443

ตารางที่ 4.20

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุกับทัศนคติ
ของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

อายุ	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.295	2	0.148	0.751	0.474
ภายในกลุ่ม	27.717	141	0.197		
รวม	28.013	143			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.164$) แสดงว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.21-4.22)

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต
จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 30 ปี	40	4.10	0.519
30 – 40 ปี	53	4.28	0.481
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	51	4.14	0.505
รวม	144	4.18	0.503

ตารางที่ 4.22

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุกับแนวทาง
การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของ
ตัวแทนประกันชีวิต

อายุ	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.916	2	0.458	1.829	0.164
ภายในกลุ่ม	35.286	141	0.250		
รวม	36.202	143			

5.3 สถานภาพสมรส

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.234$) แสดงว่า กลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.23-4.24)

ตารางที่ 4.23

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.
โสด	61	3.80	0.426
สมรส	76	3.97	0.459
หม้าย	3	4.07	0.374
หย่าร้าง	4	3.77	0.253
รวม	144	3.88	0.443

ตารางที่ 4.24

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างสถานภาพสมรสกับ
ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

สถานภาพสมรส	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.838	3	0.279	1.440	0.234
ภายในกลุ่ม	27.174	140	0.194		
รวม	28.013	143			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย มีทักษะ
โดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีทักษะโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} =$
4.03) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
($P=0.353$) แสดงว่า กลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการ
ทำงานของตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25-4.26)

ตารางที่ 4.25

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.
โสด	61	4.10	0.499
สมรส	76	4.25	0.504
หม้าย	3	4.31	0.315
หย่าร้าง	4	4.03	0.637
รวม	144	4.18	0.503

ตารางที่ 4.26

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างสถานภาพสมรส
กับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน
ของตัวแทนประกันชีวิต

สถานภาพสมรส	SS.	df	MS.	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.830	3	0.277	1.095	0.353
ภายในกลุ่ม	35.372	140	0.253		
รวม	36.202	143			

5.4 ระดับการศึกษา

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.237$) แสดงว่า กลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.27-4.28)

ตารางที่ 4.27

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ประถมศึกษา	6	3.85	0.315
มัธยมศึกษา	34	3.93	0.489
ปริญญาตรี	95	3.89	0.432
สูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท)	9	3.60	0.386
รวม	144	3.88	0.443

ตารางที่ 4.28

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับการศึกษากับ
ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

ระดับการศึกษา	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.832	3	0.277	1.429	0.237
ภายในกลุ่ม	27.181	140	0.194		
รวม	28.013	143			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.094$) แสดงว่า กลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกันมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29-4.30)

ตารางที่ 4.29

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ประถมศึกษา	6	4.22	0.385
มัธยมศึกษา	34	4.33	0.484
ปริญญาตรี	95	4.15	0.514
สูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท)	9	3.90	0.407
รวม	144	4.18	0.503

ตารางที่ 4.30

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับการศึกษา
กับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน
ของตัวแทนประกันชีวิต

ระดับการศึกษา	SS.	df	MS.	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.612	3	0.537	2.175	0.094
ภายในกลุ่ม	34.590	140	0.247		
รวม	36.202	143			

5.5 อายุงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.616$) แสดงว่า กลุ่มอายุงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31-4.32)

ตารางที่ 4.31

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 1 ปี	36	3.82	0.516
1 – 5 ปี	60	3.89	0.448
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	48	3.92	0.377
รวม	144	3.88	0.443

ตารางที่ 4.32

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุงาน
กับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อ
ความมั่นคงในการทำงาน

อายุงาน	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.192	2	0.096	0.486	0.616
ภายในกลุ่ม	27.821	141	0.197		
รวม	28.013	143			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.967$) แสดงว่า กลุ่มอายุงานที่แตกต่างกันมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33-4.34)

ตารางที่ 4.33

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 1 ปี	36	4.17	0.595
1 – 5 ปี	60	4.18	0.432
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	48	4.20	0.521
รวม	144	4.18	0.503

ตารางที่ 4.34

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุงาน
กับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงใน
การทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

อายุงาน	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.017	2	0.009	0.033	0.967
ภายในกลุ่ม	36.185	141	0.257		
รวม	36.202	143			

5.6 ระดับตำแหน่ง

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารหน่วย มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้จัดการหน่วย มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.895$) แสดงว่า กลุ่มระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35-4.36)

ตารางที่ 4.35

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.
ตัวแทน	85	3.88	0.477
ผู้บริหารหน่วย	28	3.92	0.390
ผู้จัดการหน่วย	31	3.87	0.398
รวม	144	3.88	0.443

ตารางที่ 4.36

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่ง
กับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อ
ความมั่นคงในการทำงาน

ระดับตำแหน่ง	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.044	2	0.022	0.111	0.895
ภายในกลุ่ม	27.969	141	0.198		
รวม	28.013	143			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งตัวแทน มีทักษะโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้จัดการหน่วย มีทักษะโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.408$) แสดงว่า กลุ่มระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.37-4.38)

ตารางที่ 4.37

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.
ตัวแทน	85	4.22	0.498
ผู้บริหารหน่วย	28	4.19	0.492
ผู้จัดการหน่วย	31	4.08	0.527
รวม	144	4.18	0.503

ตารางที่ 4.38

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่ง
กับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงใน
การทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

ระดับตำแหน่ง	SS.	df	MS.	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.457	2	0.229	0.901	0.408
ภายในกลุ่ม	35.745	141	0.254		
รวม	36.202	143			

5.7 รายได้จากการขายประกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้จากการขายประกันกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 20,000 – 40,000 บาท มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) แสดงว่า กลุ่มรายได้จากการขายประกันที่แตกต่างกันมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟพบว่า ตัวแทนที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างจากตัวแทนที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป (ตารางที่ 4.39-4.41)

ตารางที่ 4.39

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานจำแนกตาม
รายได้จากการขายประกัน

รายได้จากการขายประกัน	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	62	3.75	0.442
20,000 – 40,000 บาท	22	4.00	0.398
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	60	3.98	0.427
รวม	144	3.88	0.443

ตารางที่ 4.40

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างรายได้จาก
การขายประกันกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

รายได้จากการขายประกัน	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.990	2	0.995	5.392	0.006*
ภายในกลุ่ม	26.023	141	0.185		
รวม	28.013	143			

ตารางที่ 4.41

เปรียบเทียบรายคู่อะหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม
รายได้จากการขายประกัน

รายได้จากการขายประกัน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป
		3.75	4.00	3.98
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.75	-	-0.249	-0.233*
20,000–40,000 บาท	4.00		-	0.017
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	3.98			-

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้จากการขายประกันกับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 4.14$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.738$) แสดงว่า กลุ่มรายได้จากการขายประกันที่แตกต่างกันมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.42-4.43)

ตารางที่ 4.42

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต
จำแนกตามรายได้จากการขายประกัน

รายได้จากการขายประกัน	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	62	4.14	0.503
20,000 – 40,000 บาท	22	4.22	0.484
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	60	4.21	0.516
รวม	144	4.18	0.503

ตารางที่ 4.43

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างรายได้จาก
การขายประกันกับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคง
ในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

รายได้จากการขายประกัน	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.155	2	0.078	0.304	0.738
ภายในกลุ่ม	36.047	141	0.256		
รวม	36.202	143			

5.8 รายจ่ายในครอบครัว

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายจ่ายในครอบครัวกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท มีทัศนคติโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.385$) แสดงว่า กลุ่มรายจ่ายในครอบครัวที่แตกต่างกันมีทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.44-4.45)

ตารางที่ 4.44

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานจำแนกตาม
รายจ่ายในครอบครัว

รายจ่ายในครอบครัว	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	74	3.83	0.457
20,000 – 40,000 บาท	30	3.94	0.416
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	40	3.93	0.435
รวม	144	3.88	0.443

ตารางที่ 4.45

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างรายจ่ายใน
ครอบครัวกับทักษะของตัวแทนประกันชีวิต
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

รายจ่ายในครอบครัว	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.376	2	0.188	0.960	0.385
ภายในกลุ่ม	27.636	141	0.196		
รวม	28.013	143			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายจ่ายในครอบครัวกับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีทักษะโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป มีทักษะโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.550$) แสดงว่า กลุ่มรายจ่ายในครอบครัวที่แตกต่างกันมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.46-4.47)

ตารางที่ 4.46

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต
จำแนกตามรายจ่ายในครอบครัว

รายจ่ายในครอบครัว	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	74	4.18	0.482
20,000 – 40,000 บาท	30	4.26	0.474
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	40	4.12	0.564
รวม	144	4.18	0.503

ตารางที่ 4.47

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างรายจ่ายใน
ครอบครัวกับแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคง
ในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

รายจ่ายในครอบครัว	SS.	df	MS.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.305	2	0.153	0.599	0.550
ภายในกลุ่ม	35.897	141	0.255		
รวม	36.202	143			

ภาพรวมสรุปผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48

สรุปผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานและ
ทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงใน
การทำงานและแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคง
ในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

ข้อมูลพื้นฐาน	ทัศนคติของตัวแทน ประกันชีวิตที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน	แนวทางการเสริมสร้าง ความมั่นคงในการทำงาน ของตัวแทนประกันชีวิต	รวม
เพศ	$t = 0.737$ $P = 0.462$	$t = -0.561$ $P = 0.576$	$t = 0.249$ $P = 0.803$
อายุ	$F = 0.751$ $P = 0.474$	$F = 1.829$ $P = 0.164$	$F = 1.315$ $P = 0.272$
สถานภาพสมรส	$F = 1.440$ $P = 0.234$	$F = 1.095$ $P = 0.353$	$F = 1.627$ $P = 0.186$
ระดับการศึกษา	$F = 1.429$ $P = 0.237$	$F = 2.175$ $P = 0.094$	$F = 1.520$ $P = 0.200$
อายุงาน	$F = 0.486$ $P = 0.616$	$F = 0.033$ $P = 0.967$	$F = 0.303$ $P = 0.739$
ระดับตำแหน่ง	$F = 0.111$ $P = 0.895$	$F = 0.901$ $P = 0.408$	$F = 0.253$ $P = 0.777$
รายได้จากการขาย ประกัน	$F = 5.392$ $P = 0.006^*$	$F = 0.304$ $P = 0.738$	$F = 3.239$ $P = 0.042^*$
รายจ่ายในครอบครัว	$F = 0.960$ $P = 0.385$	$F = 0.599$ $P = 0.550$	$F = 0.566$ $P = 0.569$

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “การสร้างความมั่นคงในการทำงานสำหรับตัวแทนประกันชีวิต กรณีศึกษาบริษัท เอไอเอ จำกัด (ประเทศไทย)” พบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

6.1 ทักษะของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

ทักษะของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเครื่องมือ/เครื่องใช้ ด้านรายได้ ด้านเงินออม ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสวัสดิการในรูปตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน และด้านเกษียณอายุ ผลการศึกษ พบว่า

ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตทำให้มีชั่วโมงการทำงาน เพิ่มขึ้น สถานที่ทำงานต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน มีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมากขึ้น ตัวแทนจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการหาลูกค้าให้ได้ ตามเป้าหมายของบริษัท และการทำงานเป็นตัวแทนทำให้มีเวลาพักไม่เพียงพอ

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.50 จัดอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.95 ในเรื่องการทำงาน เป็นตัวแทนประกันชีวิตทำให้มีชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากตัวแทนส่วนใหญ่ทำงานแบบ เป็นประจำ (Full time) ทำให้มีเวลาในการทำงานมากขึ้นและอาชีพตัวแทนเป็นอาชีพที่มีความ อิสระไม่ถูกจำกัดในเรื่องของเวลาในการทำงาน และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 2.37 ใน เรื่องการทำงานเป็นตัวแทนทำให้มีเวลาพักไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่ตัวแทนจะมีความคิดเห็นว่าอาชีพ ตัวแทนจะมีเวลาเป็นของตนเองและไม่ถูกจำกัดในเรื่องการบริหารจัดการในการทำงานและเรื่อง ส่วนตัว

ด้านเครื่องมือ/เครื่องใช้ ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการที่มีห้องทำงานที่เป็นส่วนกลางเพื่อใช้ในการทำงาน การมี เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีโต๊ะและเก้าอี้ที่เป็นส่วนกลางเพื่อใช้ในการทำงาน และมีวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.80 จัดอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.87 ในเรื่องการมีเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากตัวแทนต้องใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กในการคำนวณผลประโยชน์ที่ผู้ทำประกันจะได้รับเมื่อทำประกันกับตัวแทน ซึ่งจะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตัวแทนอีกด้วย และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 3.73 ในเรื่องบริษัทมีวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ด้านรายได้ ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า รายได้จากการขายประกันมีความคุ้มค่ากับการทำงาน เกณฑ์การกำหนดรายได้จากการขายประกันมีความเหมาะสม และรายได้จากการขายประกันมีเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.02 จัดอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.16 ในเรื่องรายได้จากการขายประกันมีความคุ้มค่ากับการทำงานเป็นตัวแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผกาวรรณ แนนอน (2541) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่พบว่า ครูที่มีเงินเดือน 6,001-8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 3.94 ในเรื่องรายได้จากการขายประกันมีเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว

ด้านเงินออม ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า รายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณ รายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน และรายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้มีรายได้เหลือเก็บเป็นเงินออม

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.00 จัดอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.05 ในเรื่องรายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณ เนื่องจากตัวแทนส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำที่มีคุณภาพและมีผลงานที่ดี และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ทำให้มีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 3.95 ในเรื่องรายได้จากการเป็นตัวแทนทำให้มีรายได้เหลือเก็บเป็นเงินออม

ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การทำยอดขายที่เกินเป้าจะส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บริษัทเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งได้โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานเกิดจากความสามารถในการทำงาน การทำยอดขายได้ตามเป้าหมายของบริษัทส่งผลทำให้ได้รับการยอมรับ และการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและโปร่งใส

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.32 จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.41 ในเรื่องการทำยอดขายประกันที่เกินเป้าจะส่งผลให้มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากอาชีพตัวแทนประกันชีวิตนั้น รายได้จะขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่ตัวแทนสามารถทำได้ และเมื่อสามารถทำยอดขายได้เกินเป้าหมายของบริษัทที่ตั้งไว้จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษและได้รับการจับตามองจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะส่งผลถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 4.24 ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและโปร่งใส

ด้านสวัสดิการในรูปตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สวัสดิการด้านการฝึกอบรม/ทักษะความรู้ความสามารถพิจารณาจากความต้องการของตัวแทน การเบิกค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิมีความสะดวกรวดเร็วเป็นอย่างดี สวัสดิการในรูปตัวเงินที่จัดให้มีความเหมาะสม และสวัสดิการด้านประกันชีวิตมีความเหมาะสม

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.91 จัดอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.08 ในเรื่องสวัสดิการด้านการฝึกอบรม/ทักษะความรู้ความสามารถของตัวแทนจะพิจารณาจากความต้องการของตัวแทน เนื่องจากตัวแทนในแต่ละคนจะทราบว่าตนเองมีความต้องการที่พัฒนาตนเองไปในด้านใดบ้าง และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 3.83 ในเรื่องสวัสดิการในรูปตัวเงินของบริษัทที่จัดให้แก่ตัวแทนมีความเหมาะสม และสวัสดิการด้านประกันชีวิตของตัวแทนมีความเหมาะสม

ด้านการเกษียณอายุ ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า รายได้จากการเป็นตัวแทนสามารถสร้างความมั่นคงเมื่อยามเกษียณอายุ มีความตั้งใจทำงานเป็นตัวแทนต่อไปจนอายุ 60 ปี มีความตั้งใจทำงานเป็นตัวแทนต่อไปหลังจากมีอายุ 60 ปี แล้ว

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.68 จัดอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.19 ในเรื่องรายได้จากการเป็นตัวแทนสามารถสร้างความมั่นคงให้เมื่อยามเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยฉัตร กุลทัพ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับจ้างงานจนเกษียณอายุเป็นอันดับแรก และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 2.62 ในเรื่องอาชีพตัวแทนมีความไม่มั่นคงที่จะทำต่อไปจนเกษียณอายุ

6.2 แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมให้ความรู้และเสริมทักษะ และด้านการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจ

ด้านการฝึกอบรมให้ความรู้และเสริมทักษะ ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน มีการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคการจูงใจอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมด้านเทคนิคการขายอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายของบริษัท การฝึกอบรมมีความเข้าใจโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ควรมีการทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันระหว่างตัวแทนของบริษัท และมีการนิเทศงานเกี่ยวกับระบบงานของบริษัทเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.12 จัดอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.28 ในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยฉัตร กุลทัพ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ที่พบว่า ทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต พนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นลำดับแรก และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 3.90 ในเรื่องการนิเทศงานให้ตัวแทนเกี่ยวกับระบบงานของบริษัทเป็นประจำ

ด้านการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจ ในภาพรวมตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การนำตัวอย่างตัวแทนที่ประสบความสำเร็จมากระตุ้นให้ตัวแทนอื่นๆ เกิดกำลังใจ บริษัทควรมีนโยบายจ่ายผลตอบแทนพิเศษ

สำหรับตัวแทนใหม่เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ บริษัทควรมีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสพิเศษเป็นรายไตรมาส บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น ค่ารักษาพยาบาลในวงเงินที่สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะในการทำงาน บริษัทและตัวแทนควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการทำงาน และบริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการสำหรับดูงานในต่างประเทศโดยไม่ต้องนำยอดขายมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นด้วยจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.23 จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.44 ในเรื่องการนำตัวอย่างตัวแทนที่ประสบความสำเร็จมากระตุ้นให้ตัวแทนอื่นๆ เกิดกำลังใจ เพราะจะทำให้เห็นตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงและเป็นแรงกระตุ้นให้ตัวแทนมีกำลังใจในการทำงาน และตัวแทนที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 3.87 ในเรื่องบริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการสำหรับดูงานในต่างประเทศโดยไม่ต้องนำยอดขายมาพิจารณา

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานไม่มีความแตกต่างกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต ยกเว้นรายได้จากการขายประกันมีความแตกต่างกับทัศนคติของตัวแทนประกันชีวิตที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผกาพรรณ แนนอน (2541) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 และพบว่า ครูที่มีเงินเดือน 6,001-8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด และผลการศึกษาของ ประสพ ลีอิสสรพงษ์ (2544) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของพนักงานขายรถยนต์ ที่พบว่า ปัจจัยรายได้และค่าตอบแทนกับสวัสดิการที่มีใช้ตัวเงินเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ