

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ได้รับข้อมูลจากพนักงานธนาคารพาณิชย์ จำนวน 150 ราย แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ข้อมูลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ สรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	62	41.33
หญิง	88	58.67
รวม	150	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.67 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.33

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	34	22.70
อายุ 31 ปี - 40 ปี	69	46.00
อายุ 41 ปี - 50 ปี	47	31.30
อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	150	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ปี - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 ปี - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.70

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	68	45.33
สมรส	78	52.00
หย่า	4	2.67
หม้าย	0	0.00
รวม	150	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.33 และสถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 2.67

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	74	49.33
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	0	0.00
ปริญญาโท	76	50.67
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	150	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาเฉลี่ยระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.67 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.33

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาท	66	44.00
20,001-40,000 บาท	48	32.00
40,001-60,000 บาท	23	15.30
มากกว่า 60,000 บาท	13	8.70
รวม	150	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีรายได้ระหว่าง 40,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.30 และมากกว่า 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.70

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน
ธนาคารพาณิชย์

ระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	0	0.00
1-5 ปี	112	74.70
6-10 ปี	23	15.30
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	15	10.00
รวม	150	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.70 รองลงมา คือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.30 ส่วนที่เหลือมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.00

**4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์
ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน**

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนมากที่สุด มี 7 ปัจจัย โดยปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าคอมมิชชั่น) และปัจจัยด้านสวัสดิการพิเศษ (โบนัส) เป็นปัจจัยที่พนักงานธนาคารพาณิชย์ให้ความสำคัญมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 เท่ากันทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด แต่ได้คะแนนเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.73, 4.60 และ 4.51 คะแนน ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44, 0.49 และ 0.50 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญหรือเป็นแรงจูงใจในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำและการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ 3.73 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 และ 0.71 ตามลำดับ (รายละเอียดดังตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

มูลเหตุจูงใจในการขายประกันชีวิต	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ	4.07	0.73	มาก
การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.71	มาก
การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา	4.60	0.49	มากที่สุด
ความมั่นคงในการทำงาน	4.73	0.44	มากที่สุด
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
เงินเดือนที่ได้รับ	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าคอมมิชชั่น)	5.00	0.00	มากที่สุด
สวัสดิการพิเศษ (โบนัส)	5.00	0.00	มากที่สุด
เกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี	4.51	0.50	มากที่สุด

4.3 การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) ด้วยการกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 และตั้งสมมติฐานในแต่ละความสัมพันธ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย

H_0 : เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย

H_1 : เพศของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย

โดยที่ ทั้ง 9 ปัจจัย ประกอบด้วย ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าคอมมิชชั่น) สวัสดิการพิเศษ (โบนัส) และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.618, 0.062, 0.343, 0.861 และปัจจัยที่เหลือ ไม่สามารถบอกความสัมพันธ์ได้ ซึ่งมีความมากกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_0 เราจึงสรุปได้ว่า เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

2) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย ประกอบด้วย ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าคอมมิชชั่น) สวัสดิการพิเศษ (โบนัส) และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 มี 2 ปัจจัย คือ ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ และการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1) การหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

H_0 : อายุของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

H_1 : อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

อายุ	ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ			รวม
	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	7 (20.6)	6 (17.6)	21 (61.8)	34 (100.0)
อายุ 31-40 ปี	7 (10.1)	39 (56.5)	23 (33.3)	69 (100.0)
อายุ 41-50 ปี	21 (44.7)	25 (53.2)	1 (2.1)	47 (100.0)
รวม	35 (23.3)	70 (46.7)	45 (30.0)	150 (100.0)

ที่มา: จากการคำนวณได้ Sig = 0.000

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

2.2) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน

H_0 : อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน

H_1 : อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน

อายุ	การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน			รวม
	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	0 (0.0)	20 (58.8)	14 (41.2)	34 (100.0)
อายุ 31-40 ปี	47 (68.1)	15 (21.7)	7 (10.1)	69 (100.0)
อายุ 41-50 ปี	17 (36.2)	28 (59.6)	2 (4.3)	47 (100.0)
รวม	64 (42.7)	63 (42.0)	23 (15.3)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.000

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

3) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย ประกอบด้วย ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าคอมมิชชั่น) สวัสดิการพิเศษ (โบนัส) และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 มี 1 ปัจจัย คือ ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของพนักงานกับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

H_0 : สถานภาพของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

H_1 : สถานภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า สถานภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของพนักงานกับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

สถานภาพ	ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ			รวม
	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
โสด	5 (7.4)	38 (55.9)	25 (36.8)	34 (100.0)
สมรส	29 (37.2)	29 (37.2)	20 (25.6)	69 (100.0)
หย่า	1 (25.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	47 (100.0)
รวม	35 (23.3)	70 (46.7)	45 (30.0)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.000

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

4) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย ประกอบด้วย ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าคอมมิชชั่น) สวัสดิการพิเศษ (โบนัส) และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 มี 2 ปัจจัย คือ ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของพนักงานกับปัจจัยด้านความ ทำทหายของลักษณะงานที่ทำ

H_0 : การศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความทำทหายของ
ลักษณะงานที่ทำ

H_1 : การศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความทำทหายของ
ลักษณะงานที่ทำ

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า การศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความทำทหายของลักษณะงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของพนักงานกับปัจจัยด้านความทำทหายของ
ลักษณะงานที่ทำ

การศึกษา	ความทำทหายของลักษณะงานที่ทำ			รวม
	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ปริญญาตรี	23 (31.1)	35 (47.3)	16 (21.6)	74 (100.0)
ปริญญาโท	12 (15.8)	35 (46.1)	29 (38.2)	76 (100.0)
รวม	35 (23.3)	70 (46.7)	45 (30.0)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.027

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

4.2) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของพนักงานกับปัจจัยด้านเกณฑ์ ประเมินผลงานประจำปี

H_0 : การศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผล
งานประจำปี

H_1 : การศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า การศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

การศึกษา	เกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี		รวม
	มาก	มากที่สุด	
ปริญญาตรี	28 (37.8)	46 (62.2)	74 (100.0)
ปริญญาโท	46 (60.5)	30 (39.5)	76 (100.0)
รวม	74 (49.3)	76 (50.7)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.005

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

5) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย ประกอบด้วย ความทำทนายของลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าคอมมิชชั่น) สวัสดิการพิเศษ (โบนัส) และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 มี 4 ปัจจัย คือ ความทำทนายของลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานกับ ปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

H_0 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

H_1 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานกับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ			รวม
	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน	7 (10.6)	26 (39.4)	33 (50.0)	66 (100.0)
20,001-40,000 บาทต่อเดือน	10 (20.8)	30 (62.5)	8 (16.7)	48 (100.0)
40,001-60,000 บาทต่อเดือน	10 (43.5)	10 (43.5)	3 (13.0)	23 (100.0)
มากกว่า 60,000 บาทต่อเดือน	8 (61.5)	4 (30.8)	1 (7.7)	13 (100.0)
รวม	35 (23.3)	70 (46.7)	45 (30.0)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.000

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

5.2) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานกับ ปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา

H_0 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา

H_1 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานกับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา		รวม
	มาก	มากที่สุด	
น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน	24 (36.4)	42 (63.6)	66 (100.0)
20,001-40,000 บาทต่อเดือน	32 (66.7)	16 (33.3)	48 (100.0)
40,001-60,000 บาทต่อเดือน	4 (17.4)	19 (82.6)	23 (100.0)
มากกว่า 60,000 บาทต่อเดือน	0 (0.0)	13 (100.0)	13 (100.0)
รวม	60 (40.0)	90 (60.0)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.000

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

5.3) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานกับ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

H_0 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

H_1 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความมั่นคงในการทำงาน		รวม
	มาก	มากที่สุด	
น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน	11 (16.7)	55 (83.3)	66 (100.0)
20,001-40,000 บาทต่อเดือน	21 (43.8)	27 (56.3)	48 (100.0)
40,001-60,000 บาทต่อเดือน	5 (21.7)	18 (78.3)	23 (100.0)
มากกว่า 60,000 บาทต่อเดือน	3 (23.1)	10 (76.9)	13 (100.0)
รวม	40 (26.7)	110 (73.3)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.012

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

5.4) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานกับ ปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

H_0 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้าน
เกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

H_1 : ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเกณฑ์
ประเมินผลงานประจำปี

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

6) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทั้ง 9 ปัจจัย

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย ประกอบด้วย ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าคอมมิชชั่น) สวัสดิการพิเศษ (โบนัส) และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 มี 3 ปัจจัย คือ ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา และเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์
ของพนักงานกับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์
กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานมีความสัมพันธ์
กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานกับปัจจัยด้านความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในธนาคารพาณิชย์	ความท้าทายของลักษณะงานที่ทำ			รวม
	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1-5 ปี	16 (14.3)	55 (49.1)	41 (36.6)	112 (100.0)
6-10 ปี	8 (34.8)	12 (52.2)	3 (13.0)	23 (100.0)
11 ปีขึ้นไป	11 (73.3)	3 (20.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
รวม	35 (23.3)	70 (46.7)	45 (30.0)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.000

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

6.2) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์
ของพนักงานกับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์
กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานมีความสัมพันธ์
กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานกับปัจจัยด้านการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์	การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา		รวม
	มาก	มากที่สุด	
1-5 ปี	56 (50.0)	56 (50.0)	112 (100.0)
6-10 ปี	4 (17.4)	19 (82.6)	23 (100.0)
11 ปีขึ้นไป	0 (0.0)	15 (100.0)	15 (100.0)
รวม	60 (40.0)	90 (60.0)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.000

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

6.3) การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานกับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์
กับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานมีความสัมพันธ์
กับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

จากผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจะยอมรับ H_1 เราจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ $\alpha=0.05$

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ของพนักงานกับปัจจัยด้านเกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี

ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน ธนาคารพาณิชย์	เกณฑ์ประเมินผลงานประจำปี		รวม
	มาก	มากที่สุด	
1-5 ปี	63 (56.3)	49 (43.8)	112 (100.0)
6-10 ปี	11 (47.8)	12 (52.2)	23 (100.0)
11 ปีขึ้นไป	0 (0.0)	15 (100.0)	15 (100.0)
รวม	74 (49.3)	76 (50.7)	150 (100.0)

ที่มา : จากการคำนวณ ได้ Sig = 0.000

หมายเหตุ รวมอันตรภาคชั้นเนื่องจากความถี่น้อยกว่า 5

4.4 ปัญหา อุปสรรค ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

ปัจจัยที่เป็นเหตุให้พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่ถอดต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การขายประกันชีวิตเพื่อให้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานไม่ได้รับค่าคอมมิชชั่น รองลงมาคือ พนักงานธนาคารพาณิชย์มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานเนื่องจากการขายประกันชีวิตไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง และในการขายประกันชีวิตแก่ลูกค้ามักได้รับการปฏิเสธการขายจากลูกค้าเสมอ รวมถึงการมีเป้าหมายยอดขายประกันชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตรูปแบบใหม่ๆ ให้ขายตลอดเวลา และลูกค้าเก่ายกเลิกหรือไม่ต่ออายุกรมธรรม์ประกันชีวิต (รายละเอียด ดังตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.19 ปัญหา อุปสรรค ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประเภทประกันชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดลำพูน

ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการขายประกันชีวิต	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ	SD
1) ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	51	34.00	0.48
2) หน่วยงานที่สังกัดไม่มีความมั่นคง	30	20.00	0.40
3) ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความต้องการหรือความถนัด	48	32.00	0.47
4) การขายประกันชีวิตไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง	149	99.33	0.08
5) ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	110	73.33	0.44
6) การขายประกันชีวิตเพื่อให้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานไม่ได้รับค่าคอมมิชชั่น	150	100.00	0.00
7) เป้าหมายยอดขายประกันชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	137	91.33	0.28
8) มีผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตรูปแบบใหม่ๆ ให้ขายตลอดเวลา	137	91.33	0.28
9) ได้รับการปฏิเสธการขายจากลูกค้าเสมอ	149	99.33	0.08
10) ลูกค้าเก่ายกเลิกหรือไม่ต่ออายุกรมธรรม์ประกันชีวิต	137	91.33	0.28