

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพ และผลการทำงาน

1.1 ตัวแปรผลงาน

ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบุคลิกภาพ และผลงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

กลุ่ม	ตัวแปร	หน่วย	ค่ามัธยฐานเลขคณิต	ค่ามัธยฐานเลขคณิตที่แปลงเป็น Logarithm	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่แปลงเป็น Logarithm	คะแนนต่ำสุด	คะแนนค่าจุดที่แปลงเป็น Logarithm	คะแนนสูงสุด	คะแนนค่าจุดที่แปลงเป็น Logarithm
ผู้บริหาร (n=100)	กรมธรรม์ของตนเอง	กรมธรรม์มี	58.48	1.68	42.90	.23	21.00	1.34	240.00	2.38
	ค่าภาษีหน้าของตนเอง	บาทปี	517,776.00	5.64	404,875.25	.24	200,000.00	5.30	2,200,000.00	6.34
	จำนวนสมาชิก โบรกเกอร์	คนกลุ่ม	8.79	.87	3.43	.13	4.00	.70	18.00	1.28
	กรมธรรม์รวม	กรมธรรม์มี	186.50	2.24	79.84	.78	85.00	1.93	400.00	2.80
	ค่าภาษีหน้ารวม	บาทปี	1,223,130.90	5.98	944,268.40	.29	351,000.00	5.66	4,000,000.00	6.60
	ความเชื่อดีลิตี	คะแนนข้อ	5.59	-	1.12	-	2.47	-	6.65	-
	ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	คะแนนข้อ	6.79	-	.79	-	3.65	-	6.65	-
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	คะแนนข้อ	5.50	-	1.08	-	2.82	-	6.64	-
	การอธิบายสาเหตุแบบเนื้อ ประโยชน์	คะแนนข้อ	5.15	-	1.36	-	1.94	-	6.56	-
	การทำหน้าที่แสดงออกของตน	คะแนนข้อ	3.15	-	.57	-	1.63	-	3.73	-
ตัวแทน โบรกเกอร์ (n=90)	กรมธรรม์ของตนเอง	กรมธรรม์มี	10.83	.98	10.84	.27	2.00	.48	61.00	1.79
	ค่าภาษีหน้าของตนเอง	บาทปี	121,755.16	4.88	176,895.40	.39	18,000.00	4.26	980,000.00	5.98
	ความเชื่อดีลิตี	คะแนนข้อ	4.83	-	.70	-	2.88	-	6.65	-
	ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	คะแนนข้อ	5.10	-	.84	-	1.82	-	6.71	-
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	คะแนนข้อ	5.20	-	.73	-	1.75	-	6.75	-
	การอธิบายสาเหตุแบบเนื้อ ประโยชน์	คะแนนข้อ	4.41	-	.52	-	3.00	-	5.78	-
	การทำหน้าที่แสดงออกของตน	คะแนนข้อ	2.77	-	.37	-	1.83	-	3.53	-

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	หน่วย	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต	ค่ามัธยฐาน เลขคณิตที่ แปลงเป็น Logarithm	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานที่ แปลงเป็น Logarithm	คะแนนต่ำสุด	คะแนนค่า สุดที่แปลง เป็น Logarithm	คะแนนสูงสุด	คะแนนค่า สุดที่แปลง เป็น Logarithm
ตัวแทน	กรรมกรมีของตนเอง	คนสมรภูมิ	40.69	1.85	18.59	.18	14.00	1.19	81.00	1.91
เป็นเวลา (n=165)	ค่าขายหน้าของตนเอง	บาทปี	383,251.11	5.52	162,155.17	.20	110,480.00	5.04	729,000.00	5.86
	ความเชื่ออัตลัษิต	คะแนนข้อ	4.97	-	.66	-	3.18	-	6.71	-
	ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	คะแนนข้อ	5.29	-	.71	-	2.78	-	6.86	-
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	คะแนนข้อ	5.24	-	.48	-	3.79	-	6.39	-
	การอธิบายสาเหตุแบบเชื้อ ประโยชน์ตน	คะแนนข้อ	4.54	-	.44	-	3.38	-	5.83	-
	การกำกับการแสดงออกของตน	คะแนนข้อ	2.81	-	.31	-	2.13	-	3.33	-

อธิบายตาราง

- ผู้บริหาร คือ ตัวแทนที่อยู่ในตำแหน่ง ผู้ควบคุมตัวแทน หรือผู้จัดการ หรือผู้จัดการภาค หรือผู้จัดการภาคอาวุโส
- ตัวแทนไม่เต็มเวลา คือ ตัวแทนที่ขายประกันชีวิตเป็นงานพิเศษ
- ตัวแทนเต็มเวลา คือ ตัวแทนที่ขายประกันชีวิตเป็นงานประจำ
- กรรมกรมีของตนเอง คือ จำนวนกรรมกรมีประกันชีวิตที่ตนเองขายได้
- ค่าขายหน้าของตนเอง คือ ค่าขายหน้าที่ได้รับจากการที่ตนเองขายกรรมกรมีประกันชีวิต
- จำนวนสมาชิกในกลุ่ม คือ จำนวนสมาชิกในกลุ่มของตนเอง
- กรรมกรรวม คือ จำนวนกรรมกรมีประกันชีวิตที่สมาชิกในกลุ่มของตนขายได้
- ค่าขายหน้ารวม คือ ค่าขายหน้าที่ได้รับจากการขายกรรมกรมีประกันชีวิตของสมาชิกในกลุ่ม
- ความเชื่ออัตลัษิต คือ ความเชื่ออัตลัษิต-ปรลัษิต
ความหมายของคะแนน 1= ต่ำที่สุด 2=ต่ำ 3=ค่อนข้างต่ำ 4=ปานกลาง 5=ค่อนข้างสูง 6=สูง 7=สูงที่สุด
- ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก คือ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก
ความหมายของคะแนน 1= ต่ำที่สุด 2=ต่ำ 3=ค่อนข้างต่ำ 4=ปานกลาง 5=ค่อนข้างสูง 6=สูง 7=สูงที่สุด
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ
ความหมายของคะแนน 1= ต่ำที่สุด 2=ต่ำ 3=ค่อนข้างต่ำ 4=ปานกลาง 5=ค่อนข้างสูง 6=สูง 7=สูงที่สุด
- การอธิบายสาเหตุ คือ รูปแบบการอธิบายสาเหตุ
แบบเชื้อประโยชน์ตน
ความหมายของคะแนน 1= ต่ำที่สุด 2=ต่ำ 3=ค่อนข้างต่ำ 4=ปานกลาง 5=ค่อนข้างสูง 6=สูง 7=สูงที่สุด
- การกำกับการแสดงออก คือ การกำกับการแสดงออกของตน
ความหมายของคะแนน 1= ต่ำที่สุด 2=ต่ำ 3=สูง 4=สูงที่สุด

จากตารางที่ 4 แสดงว่า

- 1) กลุ่มผู้บริหารมีผลงานทุกด้านมากกว่าตัวแทนทั้งกลุ่มเต็มเวลาและกลุ่มไม่เต็มเวลา
- 2) กลุ่มผู้บริหารมีคะแนนความเชื่ออัตลิติตในระดับสูง ($M=5.59$) ส่วนตัวแทนในกลุ่มเต็มเวลาและกลุ่มไม่เต็มเวลามีคะแนนความเชื่ออัตลิติตในระดับค่อนข้างสูง ($M=4.93, 4.97$)
- 3) กลุ่มผู้บริหารมีคะแนนลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูง ($M=5.79$) ส่วนตัวแทนในกลุ่มเต็มเวลาและกลุ่มไม่เต็มเวลา มีคะแนนความเชื่ออัตลิติตในระดับค่อนข้างสูง ($M=5.29, M=5.10$)
- 4) กลุ่มผู้บริหารมีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ($M=5.50$) ส่วนตัวแทนในกลุ่มเต็มเวลาและกลุ่มไม่เต็มเวลามีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างสูง ($M=5.20, M=5.24$)
- 5) กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มตัวแทนเต็มเวลามีคะแนนการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนในระดับค่อนข้างสูง ($M=5.15, 4.54$) ส่วนในกลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา มีคะแนนการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนในระดับปานกลาง ($M=4.41$)
- 6) กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา และกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา มีคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนในระดับสูง ($M=3.15, 2.77, 2.81$)

1.2 ผลงานของตัวแทนเต็มเวลา และตัวแทนไม่เต็มเวลา

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบผลงาน ระหว่างตัวแทนเต็มเวลา กับตัวแทนไม่เต็มเวลา (n=264)

ที่	ผลงาน	หน่วย	ผลการทำงาน				ค่า t ระหว่าง ตัวแทนเต็มเวลา กับไม่เต็มเวลา
			ตัวแทนเต็มเวลา (n= 165)		ตัวแทนไม่เต็มเวลา (n= 99)		
			Mean	S.D.	Mean	S.D.	
1.	กรรมธรรมของตนเอง	กรรมธรรม/ปี	40.59	16.58	10.92	10.84	17.56***
2.	ค่านายหน้าของตนเอง	บาท/ปี	363,251.11	152,155.17	121,755.16	176,995.40	11.73***

***P < .001

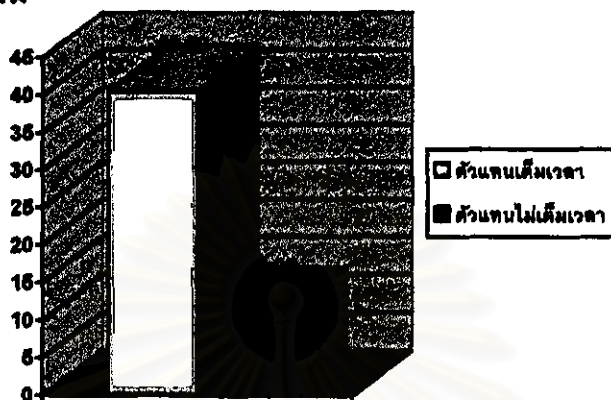
หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ คือค่า t ที่ได้จากการคำนวณแบบแยกความแปรปรวน (Separate Variances) เพราะ
ว่าความแปรปรวนมีลักษณะวิวิธพันธ์ (Heterogeneity of Variance)

จากตารางที่ 5 แสดงว่ากลุ่มตัวแทนเต็มเวลาสามารถขายประกัน ได้มากกว่าตัวแทนไม่เต็มเวลา (M=41.19 , 10.92) และกลุ่มตัวแทนเต็มเวลาได้รับค่านายหน้าจากการขายประกัน มากกว่ากลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา (M= 363,251.11 , 121,766.16 , P < 0.001)

ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต่อไปจึงแยกวิเคราะห์ระหว่างตัวแทนไม่เต็มเวลา กับตัวแทนเต็มเวลา

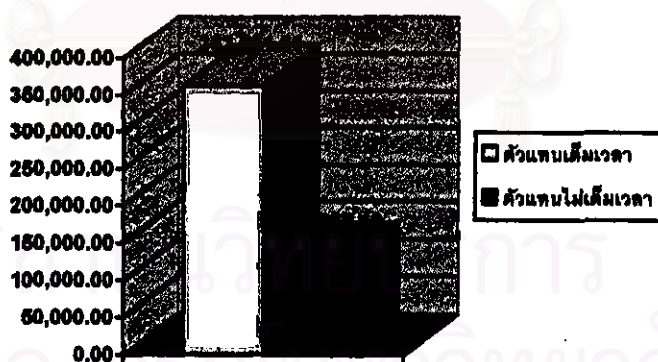
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จำนวนกรรมธรรม์



รูปที่ 4 เปรียบเทียบจำนวนกรรมธรรม์ที่ตนเองขายได้ระหว่างตัวทนเต็มเวลา กับไม่เต็มเวลา

บาท



รูปที่ 5 เปรียบเทียบจำนวนค่านายหน้าที่ได้รับระหว่างตัวทนเต็มเวลากับไม่เต็มเวลา

1.3 ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะ

ตารางที่ 6. เปรียบเทียบคะแนนลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะ ระหว่าง ตัวแทนไม่เต็มเวลา ตัวแทนเต็มเวลา ผู้ควบคุมตัวแทน ผู้จัดการ และผู้จัดการภาคและผู้จัดการภาคอาวุโส

ที่	ลักษณะบุคลิกภาพ	หน่วย	คะแนนลักษณะบุคลิกภาพ										ค่า F	ผลการทดสอบด้วย SNK*				
			กลุ่มตัวแทน ไม่เต็มเวลา (P) (n=99)		กลุ่มตัวแทน เต็มเวลา (A) (n=165)		กลุ่มผู้ควบคุม ตัวแทน (S) (n=67)		กลุ่มผู้จัดการ (M) (n=18)		กลุ่มผู้จัดการภาค และผู้จัดการภาค อาวุโส (DM) (n=15)							
			Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.						
1.	ความเชื่องช้าคลิวิต	คะแนนข้อ	4.93	.70	4.98	.66	5.32	1.39	6.14	.32	6.14	.17	15.72*	P	A	S	M	DM
2.	ลักษณะบุคลิกภาพเรียวรุก	คะแนนข้อ	5.10	.94	5.29	.71	5.61	.89	6.17	.37	6.15	.12	14.24*	P	A	S	DM	M
3.	แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	คะแนนข้อ	5.20	.73	5.24	.48	5.24	1.19	6.16	.48	5.92	.08	9.92*	P	A	S	DM	M
4.	การอธิบายสาเหตุแบบเชื่อมโยงประเด็น	คะแนนข้อ	4.41	.52	4.54	.44	4.70	1.39	5.70	.81	6.45	.08	35.83*	P	A	S	M	DM
5.	การกำกับการแสดงออกของคน	คะแนนข้อ	2.77	.37	2.81	.31	3.05	.67	3.24	.13	3.50	.11	18.24*	P	A	S	M	DM

ความหมายของคะแนน 1. ความเชื่องช้าคลิวิต 7 = สูงที่สุด 6 = สูง 5 = ค่อนข้างสูง 4 = ปานกลาง 3 = ค่อนข้างต่ำ 2 = ต่ำ 1 = ต่ำที่สุด
 2. การทำงานเรียวรุก 7 = สูงที่สุด 6 = สูง 5 = ค่อนข้างสูง 4 = ปานกลาง 3 = ค่อนข้างต่ำ 2 = ต่ำ 1 = ต่ำที่สุด
 3. แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ 7 = สูงที่สุด 6 = สูง 5 = ค่อนข้างสูง 4 = ปานกลาง 3 = ค่อนข้างต่ำ 2 = ต่ำ 1 = ต่ำที่สุด
 4. การอธิบายแบบเชื่อมโยงประเด็น 7 = สูงที่สุด 6 = สูง 5 = ค่อนข้างสูง 4 = ปานกลาง 3 = ค่อนข้างต่ำ 2 = ต่ำ 1 = ต่ำที่สุด
 5. การกำกับการแสดงออก 4 = สูงที่สุด 3 = สูง 2 = ต่ำ 1 = ต่ำที่สุด

* P < .001

*SNK = Student-NewmanKuels Procedure Range ($\alpha = .05$)

จากตารางที่ 6 พบว่า

1) คะแนนความเชื่ออัตลัษิต พบว่า กลุ่มตัวแทนที่ทำงานไม่เต็มเวลา ตัวแทนเต็มเวลามีคะแนนความเชื่ออัตลัษิตในระดับค่อนข้างสูงไม่แตกต่างกัน ($M=4.93, 4.98$) กลุ่มผู้ควบคุมตัวแทนมีคะแนนความเชื่ออัตลัษิตในระดับค่อนข้างสูง ($M=5.32$) ส่วนกลุ่มผู้จัดการ และกลุ่มผู้จัดการภาคและผู้จัดการภาคอาวุโสมีคะแนนความเชื่ออัตลัษิตในระดับสูง ไม่แตกต่างกัน ($M=6.14, 6.14$)

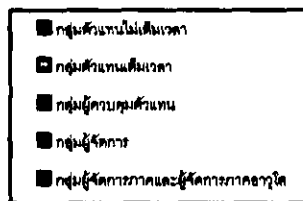
2) คะแนนลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า กลุ่มตัวแทนที่ทำงานไม่เต็มเวลา กลุ่มตัวแทนเต็มเวลา มีคะแนนความลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับค่อนข้างสูงไม่แตกต่างกัน ($M=5.10, 5.29$) ส่วนกลุ่มผู้ควบคุมตัวแทน มีคะแนนความลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูง ($M=5.61$) กลุ่มผู้จัดการ และ กลุ่มผู้จัดการภาคและผู้จัดการภาคอาวุโสมีคะแนนลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ($M=6.17, 6.15$)

3) คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า กลุ่มตัวแทนที่ทำงานไม่เต็มเวลา ตัวแทนเต็มเวลา กลุ่มผู้ควบคุมตัวแทน มีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างสูงไม่แตกต่างกัน ($M=5.20, 5.24, 5.24$) กลุ่มผู้จัดการ และ กลุ่มผู้จัดการภาคและผู้จัดการภาคอาวุโสมีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ($M=6.16, 5.92$)

4) คะแนนการอธิบายแบบเอื้อประโยชน์ พบว่า กลุ่มตัวแทนที่ทำงานไม่เต็มเวลา ตัวแทนเต็มเวลา มีคะแนนการอธิบายแบบเอื้อประโยชน์ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน ($M=4.41, 4.54$) กลุ่มผู้จัดการ มีคะแนนการอธิบายแบบเอื้อประโยชน์ค่อนข้างสูง ($M=4.70$) และ กลุ่มผู้จัดการภาค และผู้จัดการภาคอาวุโสมีคะแนนการอธิบายแบบเอื้อประโยชน์ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ($M=5.70, 6.45$)

5) คะแนนการกำกับการแสดงออกของตน พบว่า กลุ่มตัวแทนที่ทำงานไม่เต็มเวลา ตัวแทนเต็มเวลา มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตน ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ($M=2.77, 2.81$) กลุ่มผู้ควบคุมตัวแทน และ กลุ่มผู้จัดการภาค มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ($M=3.05, 3.24$) และกลุ่มผู้จัดการภาค และผู้จัดการภาคอาวุโสมีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตน ไม่แตกต่างกัน ($M=3.24, 3.50$)

คะแนน/ข้อ



รูปที่ 6 เปรียบเทียบคะแนนความเชื่ออัตลัษิต-ปรลัษิต

คะแนน/ข้อ



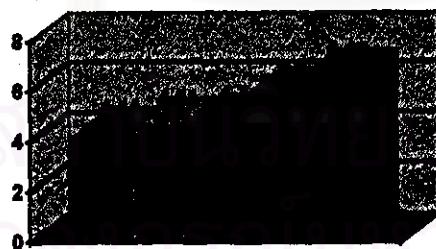
รูปที่ 7 เปรียบเทียบคะแนนลักษณะบุคลิภาพเชิงรุก

คะแนน/ข้อ



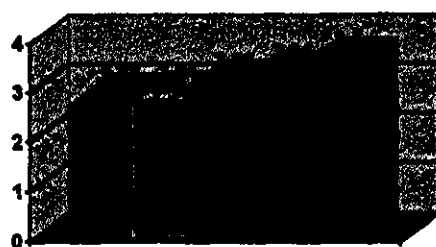
รูปที่ 8 เปรียบเทียบคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คะแนน/ข้อ



รูปที่ 9 เปรียบเทียบคะแนนรูปแบบการอธิบายสาเหตุ

คะแนน/ข้อ



รูปที่ 10 เปรียบเทียบคะแนนการกำกับการแสดงออกของตน

เนื่องจากมีความแตกต่างกันในด้านการวัดผลงานของตัวแทนแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ ในกลุ่มผู้บริหารจะวัดจากผลงาน 5 ด้าน คือ (1) จำนวนกรรมธรรมที่ตนขายได้ (2) ค่านายหน้าที่ได้รับจากการขายของตน (3) จำนวนสมาชิกในกลุ่มของตน (4) จำนวนกรรมธรรมที่สมาชิกในกลุ่มของตนขายได้ (5) ค่านายหน้าที่ได้รับจากการขายของสมาชิกในกลุ่มตน

แต่ในกลุ่มตัวแทนจะวัดจากผลงาน 2 ด้าน คือ (1) จำนวนกรรมธรรมที่ตนขายได้ (2) ค่านายหน้าที่ได้รับจากการขายของตน ดังนั้นจึงแยกวิเคราะห์ระหว่างกลุ่มผู้บริหาร กับกลุ่มตัวแทน และเนื่องจากข้อมูลในตารางที่ 5 ได้แสดงให้เห็นว่าผลงานของกลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา และกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ทั้ง 2 กลุ่มยังมีความแตกต่างกันในด้านของลักษณะในการทำงานด้วย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรแยกวิเคราะห์ระหว่างกลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา และกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับผลงานเฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับผลงาน เฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร (n = 100) เมื่อแปลงคะแนนแต่ละตัวแปรเป็นคะแนนมาตรฐาน (z)

ตัวแปร	ตัวแปรผลงาน						ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพ					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
(1) . กรมธรรม์ของตนเอง	1.00											
(2) . คำนายหน้าของตนเอง	.98*	1.00										
(3) . สมาชิกในกลุ่ม	.66*	.63*	1.00									
(4) . กรมธรรม์รวม	.72*	.77*	.72*	1.00								
(5) . คำนายหน้ารวม	.83*	.82*	.74*	.95*	1.00							
(6) . ผลงานรวม	.93*	.92*	.82*	.93*	.95*	1.00						
(7) . ความเชือสัตย์	.52*	.53*	.57*	.66*	.53*	.61*	(.97)	##				
(8) . ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.54*	.54*	.56	.64*	.55*	.62*	.96*	(.94)				
(9) . แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.51*	.51*	.63*	.67*	.55*	.63*	.97*	.94*	(.98)			
(10) . การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์	.66*	.65*	.67*	.74*	.67*	.74*	.93*	.91*	.93*	(.98)		
(11) . การทำกับการแสดงออกของตน	.47*	.47*	.46*	.56*	.46*	.53*	.94*	.90*	.91*	.90*	(.97)	
(12) . บุคลิกภาพรวม ** ทั้ง 5 ลักษณะ	.55*	.55*	.59*	.68*	.58*	.65*	.99*	.97*	.98*	.96*	.96*	1.00

*P < .001 # ผลงานรวม คือ คะแนนมาตรฐานเฉลี่ยของผลการทำงานทั้งหมด ## บุคลิกภาพรวม คือ คะแนนมาตรฐานเฉลี่ยของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความคงที่ภายในแบบอัลฟา

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ในกลุ่มผู้บริหารนั้น ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม โดยที่

- 1) การอธิบายสาเหตุแบบเชื่อมโยงประโชยมนั้น มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.74$, $P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1
- 2) การทำกับการแสดงออกของตน มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.59$, $P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2
- 3) แวงจุงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.63$, $P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3
- 4) ความเชื่อขัตติยิตมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.61$, $P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4
- 5) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.62$, $P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5
- 6) บุคลิกภาพรวมทั้ง 5 ลักษณะมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.65$, $P < 0.001$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับผลงานเฉพาะในกลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับผลงาน เฉพาะในกลุ่มตัวแทนที่ขายประกันไม่เต็มเวลา (n = 99) เมื่อแปลงคะแนนแต่ละตัวแปรเป็นคะแนนมาตรฐาน (z)

ตัวแปร	ตัวแปรผลงาน			ตัวแปรบุคลิกภาพ					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1). กรมธรรม์ของตนเอง	1.00								
(2). ค่านายหน้าของตนเอง	.84***	1.00							
(3). ผลงานรวม	.96***	.96***	1.00						
(4). ความเชื่อดีชีวิต	.36**	.33**	.36**	(.75)					
(5). ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.21*	.10	.16	.25**	(.91)				
(6). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.24**	.18*	.20*	.22**	.74***	(.89)			
(10). การอธิบายสาเหตุแบบเชื่อมโยงกับตน	.24**	.26**	.22**	.24**	-.02	.08	(.73)		
(8). การทำกับการแสดงออกของตน	.59***	.60***	.62***	.36**	.07	.17	.46***	(.90)	
(9). บุคลิกภาพรวมทั้ง 5 ลักษณะ	.52***	.39***	.51***	.65***	.64***	.69***	.55***	.65***	1.00

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

จากตารางที่ 8 ในกลุ่มตัวแทนที่ทำงานไม่เต็มเวลา แสดงว่า

- 1) การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.22, P < 0.01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1
- 2) การกำกับกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.62, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2
- 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.20, P < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3
- 4) ความเชื่อศรัทธามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.36, P < 0.01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4
- 5) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานรวมซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5
- 6) บุคลิกภาพรวมทั้ง 5 ลักษณะมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.51, P < 0.001$)

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับผลงานเฉพาะในกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ กับผลงานเฉพาะในกลุ่มตัวแทนที่ขายประกันเต็มเวลา (n = 165) เมื่อแปลงคะแนนแต่ละตัวแปรเป็นคะแนนมาตรฐาน (z)

ตัวแปร	ตัวแปรผลงาน			ตัวแปรบุคลิกภาพ					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1). กรรมกรของตนเอง	1.00								
(2). คำนายหน้าของตนเอง	.98***	1.00							
(3). ผลงานรวม	.99***	.99*	1.00						
(4). ความเชื่อดลิต	.38***	.40***	.40***	(.73)					
(5). ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.42***	.42***	.42***	.12	(.88)				
(6). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.43***	.42***	.43***	.28**	.61**	(.78)			
(10). การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตน	.30***	.27***	.29***	.26**	.26**	.25**	(.68)		
(8). การกำกับแสดงออกของตน	.52***	.52***	.52***	.32***	.28***	.15*	.21**	(.88)	
(9). บุคลิกภาพรวม ทั้ง 5 ลักษณะ	.63***	.63***	.63***	.61***	.70***	.71***	.61***	.60***	1.00

***p < .001 , **p < .01

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ในกลุ่มตัวแทนที่ทำงานเต็มเวลาลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม โดยที่

- 1) การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.29, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1
- 2) การทำกับการแสดงออกของตน มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.52, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2
- 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.43, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3
- 4) ความเชื่อยึดถือมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.40, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4
- 5) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.42, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5
- 6) บุคลิกภาพรวมทั้ง 5 ลักษณะมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวม ($r = 0.63, P < 0.001$)

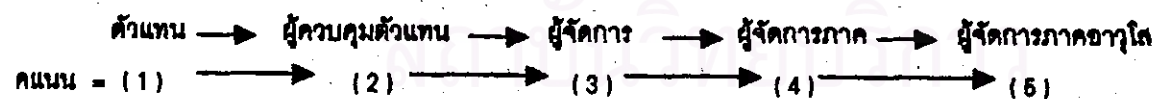
1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับระดับตำแหน่ง (N = 364) เมื่อแปลงคะแนนทุกตัวเป็นคะแนนมาตรฐาน (z)

ตัวแปร	ระดับตำแหน่ง [#]	ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพ					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) ระดับตำแหน่ง	1.00						
(2) ความเชื่องช้าตลิด	.37*	(.88)					
(3) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.33*	.52*	(.92)				
(4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.25*	.65*	.75*	(.92)			
(5) การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์	.49*	.71*	.52*	.66*	(.92)		
(6) การกำกับแสดงออกของตน	.40*	.69*	.51*	.56*	.72*	(.94)	
(7) บุคลิกภาพรวมทั้ง 5 ลักษณะ	.44*	.85*	.79*	.87*	.86*	.83*	1.00

*** $P < .001$

ระดับตำแหน่ง คือ ระดับของตำแหน่งในการทำงาน เริ่มจาก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 10 แสดงว่า

- 1) รูปแบบการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.49, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1
- 2) การกำกับการแสดงออกของตน มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.40, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2
- 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.25, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3
- 4) ความเชื่ออัตลัทธิมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.37, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4
- 5) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.33, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5
- 6) บุคลิกภาพรวมทั้ง 5 ลักษณะมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.44, P < 0.001$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ต่อมาผู้วิจัยได้สรุปให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะ กับผลงานในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจนอีกครั้ง ในตารางที่ 11

1.8 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ กับผลงานรวม

ตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ กับผลงานรวม จำแนกตามกลุ่ม และลักษณะบุคลิกภาพเมื่อแปลงคะแนนแต่ละตัวแปรเป็นคะแนนมาตรฐาน (z)

ลักษณะบุคลิกภาพ	ผลงานรวมของ		
	ผู้บริหาร [*] (n = 100)	ตัวแทนไม่เต็มเวลา (n = 99)	ตัวแทนเต็มเวลา (n = 165)
1. การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตน	.74***	.22**	.29***
2. การทำกับการแสดงออกของตน	.53***	.62***	.52***
3. แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	.63***	.20*	.43***
4. ความเชื่ออัตลิติต	.61***	.36**	.40***
5. ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.62***	.16	.42***
6. บุคลิกภาพรวมทั้ง 5 ลักษณะ	.65***	.51***	.63***

P* < .05 , P** < .01 , P*** < .001

^{*}ผู้บริหาร คือ ตัวแทนที่อยู่ในตำแหน่งตั้งแต่ผู้ควบคุมตัวแทนขึ้นไป

จากตารางที่ 11 แสดงว่าลักษณะบุคลิกภาพทุกด้าน และบุคลิกภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับผลงานรวมในทุกกลุ่มซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1, 2, 3, 4 ยกเว้นลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในกลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลาที่ไม่สัมพันธ์กับผลงานรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

ต่อมาผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติมว่าตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ดังจะได้เสนอในตอนต่อไป

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์ คือผลการทำงาน และตัวแปรทำนาย คือลักษณะบุคลิกภาพ

2.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อผลงานเฉพาะในกลุ่มตัวแทน

ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนาย (R^2) ค่าเอฟ (F) เมื่อวิเคราะห์แบบขั้นตอน จำแนกตามตัวแปรเกณฑ์ และกลุ่มตัวแทน

กลุ่มตัวแทน	ตัวแปรเกณฑ์	ตัวแปรทำนาย					Constant #	R ² ##	F
		ความเชื่อ อัตถิวิจิต	ลักษณะ บุคลิกภาพ เชิงรุก	แรงจูงใจไม่ สัมฤทธิ์	การอธิบายสาเหตุแบบ เอื้อประโยชน์คน	การทำกับ การแสดง ออกของตน			
1. ไม่เต็มเวลา	1. ทัศนคติของตนเอง	-	.17*	-	-	.58***	-3.28	.38	29.10***
	2. ค่านายหน้าของตนเอง	-	-	-	-	.60***	8.85	.36	53.88***
	3. ผลงานรวม	-	-	-	-	.62***	2.44	.38	60.45***
2. เต็มเวลา	1. ทัศนคติของตนเอง	.16*	-	.32***	-	.42***	-1.06	.41	38.01***
	2. ค่านายหน้าของตนเอง	.19**	-	.31***	-	.41***	-6.28	.42	39.25***
	3. ผลงานรวม	.18**	-	.32***	-	.42***	-3.10	.42	39.32***
3. รวมทั้งสองกลุ่ม	1. ทัศนคติของตนเอง	-	.20***	-	.14*	.29***	1.42	.20	29.19***
	2. ค่านายหน้าของตนเอง	-	.14*	-	.14*	.34***	-8.91	.21	22.99***
	3. ผลงานรวม	-	.17**	-	.14*	.32***	-3.78	.21	23.23***

*** P < .001 ** P < .01 * P < .05

Constant คือ ค่าคงที่ของสมการถดถอย ## R² คือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนาย

จากตารางที่ 12 แสดงว่า

1. ในกลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลงานด้านต่างๆ นั้น สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$1.1 \text{ กรรมธรรม์ของตนเอง} = -3.28 + 0.58 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน}) \\ + 0.17 (\text{ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก})$$

$$1.2 \text{ ค่านายหน้าของตนเอง} = 8.85 + 0.60 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน})$$

$$1.3 \text{ ผลงานรวม} = 2.44 + 0.62 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน})$$

2. ในกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลงานด้านต่างๆ นั้น สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$2.1 \text{ กรรมธรรม์ของตนเอง} = -1.06 + 0.42 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน}) \\ + 0.16 (\text{ความเชื่ออัตลิจิต}) \\ + 0.32 (\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์})$$

$$2.2 \text{ ค่านายหน้าของตนเอง} = -6.28 + 0.31 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน}) \\ + 0.19 (\text{ความเชื่ออัตลิจิต}) \\ + 0.32 (\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์})$$

$$2.3 \text{ ผลงานรวม} = -3.10 + 0.42 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน}) \\ + 0.18 (\text{ความเชื่ออัตลิจิต}) \\ + 0.32 (\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์})$$

3. ในกลุ่มตัวแทนทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลานั้น ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลงานด้านต่างๆ นั้นสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$3.1 \text{ กรรมธรรม์ของตนเอง} = 1.42 + 0.29 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน}) \\ + 0.20 (\text{การทำงานเชิงรุก}) \\ + 0.14 (\text{การอธิบายแบบเอื้อประโยชน์ตน})$$

$$3.2 \text{ ค่านายหน้าของตนเอง} = -8.91 + 0.34 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน}) \\ + 0.14 (\text{การทำงานเชิงรุก}) \\ + 0.14 (\text{การอธิบายแบบเอื้อประโยชน์ตน})$$

$$3.3 \text{ ผลงานรวม} = -3.78 + 0.32 (\text{การกำกับกับการแสดงออกของตน}) \\ + 0.17 (\text{การทำงานเชิงรุก}) \\ + 0.14 (\text{การอธิบายแบบเอื้อประโยชน์ตน})$$

ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์การคงอยู่ในอาชีพ กล่าวคือ เมื่อบุคคลสมัครเข้ามาเป็นตัวแทนขายประกันชีวิตซึ่งจะมีทั้งตัวแทนที่ทำงานเต็มเวลา และตัวแทนที่ไม่เต็มเวลา เมื่อทำงานไปสักระยะเวลาหนึ่งจะมีตัวแทนจำนวนมากที่ออกไปจากอาชีพ จากตัวแทนเต็มเวลามาเป็นมาเป็นผู้ควบคุมตัวแทนก็มีตัวแทนจำนวนมากที่ออกจากอาชีพ หรือเมื่อแม้เป็นตัวแทนผู้ควบคุมตัวแทนแล้วก็ยังมีตัวแทนจำนวนมากที่ออกไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพใดที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ และการศึกษาการคงอยู่ในอาชีพในการศึกษาครั้งนี้มี ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ดังนี้

1. ระยะเวลาระหว่างตัวแทนไม่เต็มเวลามาเป็นตัวแทนเต็มเวลานั้นจะมีตัวแทนจำนวนมากที่ออกจากอาชีพขายประกัน
2. ระยะเวลาระหว่างตัวแทนไม่เต็มเวลา เลื่อนตำแหน่งมาเป็นผู้ควบคุมตัวแทน หรือตัวแทนเต็มเวลาเลื่อนตำแหน่งมาเป็นผู้ควบคุมตัวแทน จะมีตัวแทนจำนวนมากที่ออกจากอาชีพขายประกัน
3. ระยะเวลาระหว่างผู้ควบคุมตัวแทนเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการ จะมีตัวแทนจำนวนมากที่ออกจากอาชีพขายประกัน

เนื่องจากตำแหน่งผู้จัดการเป็นตำแหน่งที่ค่อนข้างจะแน่ใจว่าตัวแทนจะคงอยู่ในอาชีพมากที่สุดเพราะเป็นตำแหน่งที่สูง รองลงมาคือตำแหน่งผู้ควบคุมตัวแทน และกลุ่มที่แน่ใจได้น้อยที่สุดว่าจะอยู่ในอาชีพคือการทำเป็นตัวแทนไม่เต็มเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ระดับ ตำแหน่งเป็นกรณีนี้ถึงการศึกษาการคงอยู่ในอาชีพ

ในวิเคราะห์ ผู้วิจัยวัดการคงอยู่ในอาชีพโดยเป็น 2 ระยะ

1. การคงอยู่ในอาชีพระยะสั้น คือ
 - 1.1 กลุ่มตัวแทนที่ขายประกันไม่เต็มเวลา พัฒนาเป็นตัวแทนขายประกันเต็มเวลา
 - 1.2 กลุ่มตัวแทนเต็มเวลาเลื่อนตำแหน่งมาเป็นผู้ควบคุมตัวแทน
2. การคงอยู่ในอาชีพระยะยาว
 - 2.1 คือกลุ่มผู้ควบคุมตัวแทน เลื่อนตำแหน่งมาเป็นผู้จัดการ

2.2 สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์คือการคงอยู่ในอาชีพ^{*} และตัวแปรทำนายคือลักษณะบุคลิกภาพ

ตารางที่ 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนาย (R^2) ค่าเอฟ (F) ค่าคงที่ของสมการ (Constant) เมื่อวิเคราะห์แบบให้ทุกตัวแปรทำนายเข้าพร้อมกัน (Enter)

การคงอยู่	การคงอยู่จาก	ตัวแปรทำนาย					Constant	R^2	F
		ความเชื่อ อัตลิจิต	ลักษณะ บุคลิกภาพ เชิงรุก	แรงจูงใจ ไม่ล้มฤทธิ์	การตัดสินใจ สาเหตุบน เชื้อประโชชน ตน	การกำกับ การ แสดงออก ของคน			
ระยะสั้น	ตัวแทนไม่เต็มเวลา	-.01	.15	-.08	.13	.01	1.50	.03	1.68
	ตัวแทนเต็มเวลา	.23*	.35***	-.58***	-.05	.29*	-2.55	.17	9.10***
ระยะยาว	ผู้ควบคุมตัวแทน	-.37	-.10	.03	1.42***	-.67**	-7.86	.38	11.57***
	ผู้จัดการ**								

*** $P < .001$ ** $P < .01$ * $P < .05$

* การคงอยู่ในอาชีพ หมายถึง การที่ตัวแทนอยู่ในอาชีพขายประกันเป็นเวลาที่ยาวนาน

** ผู้จัดการ คือ กลุ่มผู้จัดการ ผู้จัดการภาค และผู้จัดการภาคอาวุโสรวมกัน

จากตารางที่ 13 พบว่า

- 1). ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในอาชีพจากตัวแทนไม่เต็มเวลามาเป็นตัวแทนที่ทำงานเต็มเวลาได้
- 2). พบว่าการกำกับแสดงออกของตน ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ทำนายการคงอยู่จากตัวแทนเต็มเวลามาเป็นผู้ควบคุมตัวแทน ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การคงอยู่ในอาชีพ} = & -2.55 + 0.35 (\text{ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก}) + 0.29 (\text{การกำกับแสดงออกของตน}) \\ & -0.58 (\text{แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์}) \\ & + 0.23 (\text{ความเชื่ออัตลิจิต}) \end{aligned}$$

- 3). การอธิบายแบบเอื้อประโยชน์ และการกำกับ การแสดงออกของตน สามารถทำนาย การคงอยู่จาก ผู้ควบคุมตัวแทน มาเป็นผู้จัดการ ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้
 การคงอยู่ในอาชีพ = $-7.86 + 1.42$ (การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์)
 $- 0.67$ (การกำกับ การแสดงออกของตน)

2.3 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรเกณฑ์คือระดับตำแหน่ง และตัวแปรทำนายคือลักษณะบุคลิกภาพ

ตารางที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ถดถอย (Seb) การทดสอบค่าที (t) และค่าคงที่ของสมการ (Constant) เมื่อวิเคราะห์แบบขั้นตอนในกลุ่มตัวแทนทั้งหมด (N = 364)

ตัวแปรเกณฑ์	ตัวทำนาย	b	Seb	Beta	t	p
ระดับ	การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์	.59	.06	.59	9.92	.0000
ตำแหน่ง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-.36	.08	-.36	-4.98	.0000
	ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.29	.07	.29	4.65	.0000
	Constant					1.000
		4.03				
		R = .54		R ² = .30		
		Over all F = 51.57		Se b = .84		

จากตารางที่ 14 แสดงว่าในการทำนายตำแหน่งการทำงานของตัวแทนนั้น การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก สามารถร่วมกันทำนายระดับตำแหน่งได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\text{ระดับตำแหน่ง} = 4.03 + 0.59(\text{การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์}) - 0.36(\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}) + 0.29(\text{ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก})$$