



27 Leader 250 Agent

Signature





Performance Signature

 ประเภท	2020	2021	Growth
FYP	76.5 M	112.4 M	53%
Case	2034	2239	10%
FYC	22.2 M	32.6 M	46%
LumpSum	4	8	100%
Leader	23	26	13%

2021



loading...

22 MDRT
28 FA
16 FAP **12 FAS**
65 New Code
19 New IC



SIGNATURE
THE ULTIMATE CONSULTANT

FYP 112,483,759 บาท
FYC 32,674,062 บาท
2,239 ราย

YTD SIGNATURE REPORT 2021





CONGRATULATIONS

MDRT
2023

Nashville, Tennessee, USA



SIGNATURE
THE ULTIMATE CONSULTANT

โครงการสำรวจความคิดเห็นการสร้างตัวแทน ประกันชีวิตที่ยั่งยืน

โดย

ศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



งานวิจัยและระบบวิจัยไทย



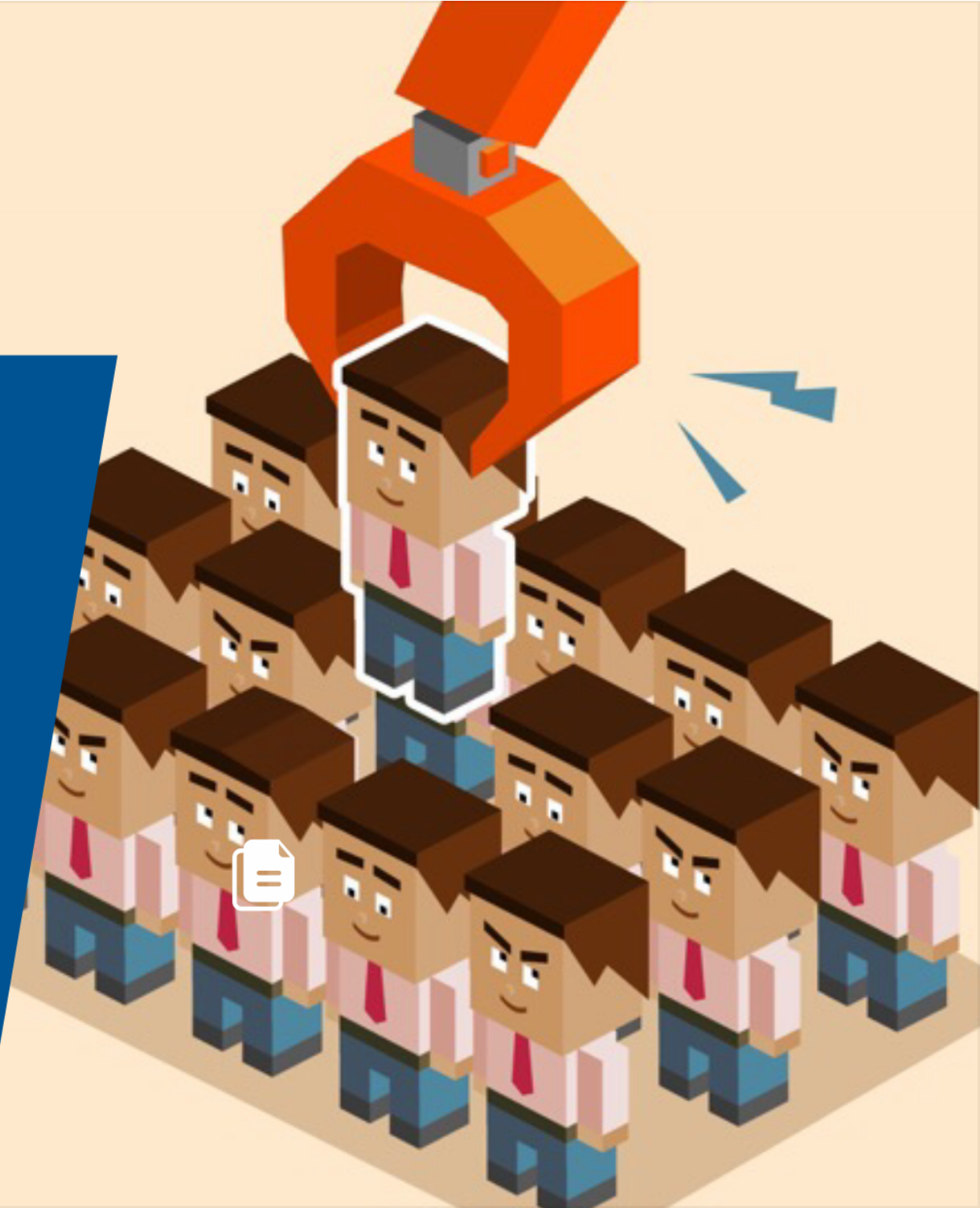
ฝ่ายงานวิจัย



คณะพาณิชยศาสตร์

1.สรรหาคนที่ “ใช่”

- อายุ 25 - 40 ปี เข้าใจเทคโนโลยี พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- มีประสบการณ์การทำงาน และมีอดีตแห่งความสำเร็จ
(ไม่ชวนนักศึกษาจบใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์)
- มีแรงบันดาลใจ มีเป้าหมายที่ชัดเจน
- เป็นคนซื่อสัตย์ สามารถยืดหยุ่นได้
- มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทั้งในแง่ของ
ความกตัญญูและมีคุณธรรม





2.สรรหาจากแหล่งที่ใช้ ด้วย Networking

- ชักชวนโดยทีมงานหรือลูกค้าเป็นคนแนะนำ เป็นช่องทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด เพราะเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือคัดกรองเบื้องต้นที่สามารถตรวจสอบประวัติและความน่าเชื่อถือก่อนสัมภาษณ์
- วิธีที่นิยมรองลงมาคือการจัดสัมมนา หรือ ออกบูธ
- ส่วนน้อยใช้ ช่องทาง online เช่น FB, JobDB สื่อออนไลน์ โดยมีความเห็นว่า ช่องทางนี้ไม่มีการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น โอกาสที่คนที่เข้ามาจะประสบความสำเร็จค่อนข้างต่ำ

3. มีกระบวนการสัมภาษณ์ ที่ทรงประสิทธิภาพ

- สัมภาษณ์ครั้งแรกแบบไม่เป็นทางการ
- สัมภาษณ์ครั้งที่ 2 แบบเป็นทางการ
- มีการทำแบบทดสอบทางทัศนคติ (Attitude Test)
ซึ่งถือเป็นข้อมูลเพิ่มเติมที่ช่วยในการคัดเลือกตัวแทน
ที่มีทัศนคติเหมาะสมในการทำงาน



4.ทำการสัมภาษณ์เป็นทีม

- เพื่อลดอคติและความผิดพลาดในการประเมินผู้สมัคร และยังเป็น การประเมินความเข้ากันได้ของตัวแทนใหม่กับทีมงานเดิมว่าจะสามารถ ทำงานร่วมกันได้หรือไม่
- เน้นดูบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบและมีวินัย ซื่อสัตย์ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งอาจต้องอาศัยการสังเกตดูในระยะยาว
- ไม่ได้มุ่งวัดความรู้ทางการเงิน หรือทักษะการขาย เพราะความ สามารถเหล่านี้มีการฝึกอบรมและสามารถฝึกฝนได้



5.Training 3 level

- ตัวแทนใหม่ สอนความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์ ทักษะการขาย ทักษะคน ใน 30 วันแรกต้องเข้าใจงาน
- ตัวแทนเก่า ทำคสึนิคถามตอบทุกสัปดาห์เพื่อปรึกษาปัญหา ได้ทันถ่วงที มีการสอนจากประสบการณ์รุ่นพี่และมีการอบรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ
- ตัวแทนที่ยั่งยืน การที่หน่วยงานมีการฝึกอบรมด้านทัศนคติ จะทำให้มีอัตราความยั่งยืนที่เพิ่มขึ้นระยะยาว
- ทั้งนี้ควรใช้สื่อการสอนออนไลน์ สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อทบทวนและเข้าถึงได้ทุกเมื่อ ทุกที่ ทุกเวลา ทุกระดับ



6.สร้างแรงจูงใจ ให้เกิดการทำงานอย่างยั่งยืน

- ชีให้เห็นถึงเป้าหมายในชีวิตเป็นอันดับแรก
รองลงมาก็คือตัวเงิน
- ชีให้เห็นถึงคุณค่าของอาชีพตัวแทนประกันชีวิต



7.สร้างบรรยากาศการทำงาน แบบครอบครัวเดียวกัน

- ดูแลแบบใกล้ชิด ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นเหมือนพี่น้อง
ครอบครัว
- การสนับสนุนพูดคุยปรึกษา เน้นถึงการย้าเตือนถึงความฝัน
และแรงบันดาลใจอยู่เสมอ
- มีกิจกรรมในการผ่อนคลาย สังสรรค์ ทำบุญ วิปัสสนา
หรือกิจกรรมที่ได้ช่วยเหลือสังคม



8.จัดระบบในการกำกับดูแล และตรวจสอบผลงาน

- มีระบบตรวจสอบผลงานรายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส
- มีการจัดตั้งระบบการสื่อสาร Online เช่น Line Group Facebook Group หรือ Facebook Fanpage
- จัดตั้งทีมงานโดยเฉพาะ เพื่อดูผลงานการขายของตัวแทนแต่ละคน และให้การอบรมเชิงรุกไปยังตัวแทนที่ผลผลิตไม่ดี
- มีการจัดตั้งหน่วย Call Center และหน่วยหารายชื่อ (Name Bank) โดยตรง



9.สร้างองค์กรด้วยการทำงานเป็นทีม

- ใช้จุดแข็งแต่ละคนเพื่อเติมเต็มกัน
- เป็นการช่วยให้องค์กรเติบโต
- ความเป็นทีมจะช่วยให้ตัวแทนช่วยเหลือกัน ทำให้เวลาเกิดปัญหา สามารถบรรเทาปัญหา เป็นการช่วยลดความเครียดของตัวแทน นำไปสู่อัตราการออกจากอาชีพที่ต่ำลง





10.สร้างตัวแทนที่มีคุณภาพ และสนับสนุนให้ตัวแทนมีแนวคิด ของการเป็นผู้นำ

- เริ่มสังเกตตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกตัวแทน
- มีการฝึกอบรมที่เน้นทักษะการเป็นผู้นำ
- เมื่อตัวแทนมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแรงบันดาลใจในการเป็นผู้นำ จะเป็นการฝึกฝนให้เป็นนายตัวเอง มีวินัย วิทยาลัยฯ สามารถพัฒนางานเป็นผู้บริหาร ที่เติบโตได้เร็ว และส่งผลต่อความยั่งยืนของตัวแทน

10 เคล็ดลับวิชาคนไหนที่ใช้

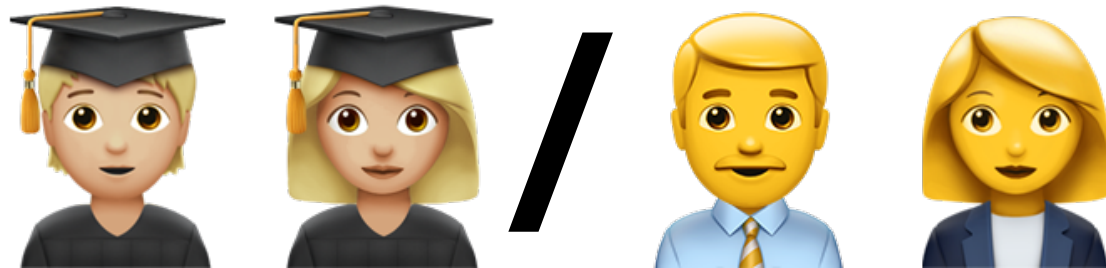
- 
- 1 สรรหาคนที่ใช้
 - 2 สรรหาจากแหล่งที่ใช้
ด้วย networking
 - 3 ตีกระบวนการสัมภาษณ์
ที่ทรงประสิทธิภาพ
 - 4 ทำการสัมภาษณ์เป็น team
 - 5 training 3 level
 - 6 สร้างแรงจูงใจให้เกิด
การทำงานอย่างจริงจัง
 - 7 สร้างบรรยากาศการทำงาน
แบบครอบครัวได้เช่นกัน
 - 8 จัดระบบในการกำกับดูแล
และตรวจสอบผลงาน
 - 9 สร้างองค์กรด้วยการทำงานเป็นทีม
 - 10 สร้างตัวแทนที่มีคุณภาพ และสนับสนุน
ให้ตัวแทนมีแนวคิดของการเป็นผู้นำ

โครงการศึกษาแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นที่ปรึกษาทางการเงิน

โดย

ศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

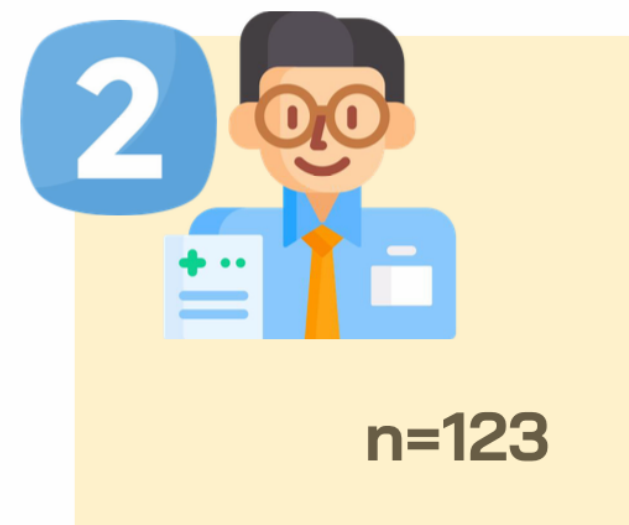
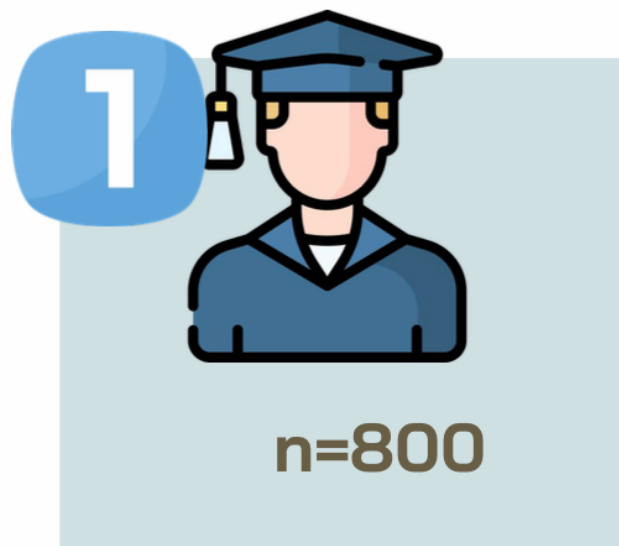
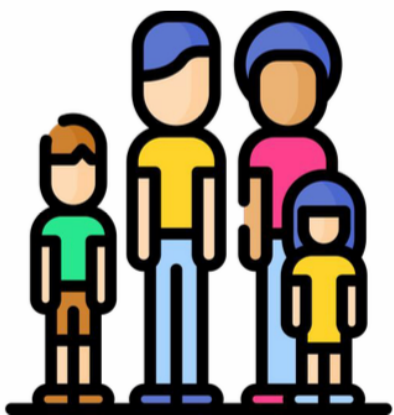
7 Model Next Gen





วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการเป็นที่ปรึกษาทางการเงินของกลุ่มคนที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือโท และมีอายุไม่เกิน 30 ปี หรือ กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปี 3 และ ปี 4
2. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการเป็นที่ปรึกษาทางการเงินของกลุ่มคนที่ทำงานเป็นที่ปรึกษาทางการเงินอยู่แล้ว (อายุไม่เกิน 30 ปี)



วิธีการเก็บข้อมูล



1



$n=800$ แบ่งตามกลุ่มมหาวิทยาลัย และ สาขาที่เรียน



ม1. คือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ใน 5 อันดับแรก

ม2. คือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ใน อันดับอื่น ๆ

ม3. คือ มหาวิทยาลัยเอกชน

ม4. คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ



สาขา 1. คือ สังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเงิน

สาขา 2. คือ สังคมศาสตร์ที่ไม่ได้เกี่ยวกับการเงิน

สาขา 3. คือ วิทยาศาสตร์สุขภาพ

สาขา 4. คือ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาโดยรวม

4.1.1.1 กลุ่มที่ 1 ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือโท และมีอายุไม่เกิน 30 ปี หรือกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปี 3 และ ปี 4

ข้อมูลส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับปริญญาสูงสุด หน่วยตัวอย่างมีทั้งหมด 800 คน ถูกแบ่งกลุ่มตามมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 กลุ่ม ในสัดส่วนที่เท่ากันประมาณร้อยละ 25 พิจารณาได้จากตาราง 4.1 เป็นดังนี้

- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ใน 5 อันดับแรก ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ในอันดับอื่น ๆ ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยหอการค้า มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยรังสิต เป็นต้น
- มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นต้น

สาขาวิชาในระดับปริญญาสูงสุด ตัวอย่างจบการศึกษาหรือกำลังศึกษาในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ที่ไม่ได้เกี่ยวกับการเงินมากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 26.62 และมาจากสาขาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเงินน้อยที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 พิจารณาได้จากตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 จำแนกตามมหาวิทยาลัย สาขาวิชา เพศ อายุ
ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว (ต่อ)

มหาวิทยาลัยในระดับปริญญาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ	ค่าสถิติ
- มหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏว ไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นต้น	199	24.88	
รวม	800	100	
สาขาวิชาในระดับปริญญาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ	ค่าสถิติ
- สังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ บัญชี	189	23.63	สัดส่วนหน่วยตัวอย่างในแต่ละสาขาวิชามีค่า ใกล้เคียง ประมาณร้อยละ 25 (เนื่องจากเป็น ตัวแปรควบคุมในการเก็บรวบรวมข้อมูล)
- สังคมศาสตร์ที่ไม่ได้เกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ อักษรศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ครุศาสตร์ นิเทศศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	213	26.62	
- วิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ แพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ สัตว แพทยศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ กายภาพบำบัด สหเวชศาสตร์ การแพทย์แผนไทย	197	24.63	
- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เกษตรศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ประมง สิ่งแวดล้อม ครุ ศาสตร์อุตสาหกรรม เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	201	25.12	
รวม	800	100	
เพศ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าสถิติ
- หญิง	507	63.37	ภาพรวม ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
- ชาย	293	36.63	
รวม	800	100	
อายุ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าสถิติ
- 19-25 ปี (Gen Z)	725	90.63	อายุเฉลี่ยเท่ากับ 22.48 ปี ส่วนอายุต่ำสุด คือ
- 26-30 ปี (Gen Y)	75	9.37	19 ปี และอายุมากที่สุด คือ 30 ปี
รวม	800	100	



ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัย 4 กลุ่ม กลุ่มละประมาณ 200 คน (25%)



สาขา 4 กลุ่มสาขา กลุ่มละประมาณ 200 คน (25%)



เพศชาย (n=293; 37%) เพศหญิง (n=507; 63%)



ระดับการศึกษาสูงสุด:

- กำลังศึกษาในระดับ ป.ตรี ปี 3 และ ปี 4 (n=483; 60%)
- สำเร็จการศึกษา ป.ตรี (n=282; 35%)
- สำเร็จการศึกษา ป.โท (n=35; 5%)



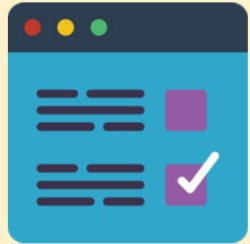
ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว

- ไม่เกิน 15,000 บาท (10%)
- 15,001-25,000 บาท (17%)
- 25,001-40,000 บาท (19%)
- 40,001-60,000 บาท (19%)
- 60,001-80,000 บาท (17%)
- 80,001-160,000 บาท (12%)
- 160,001-400,000 บาท (4%)
- มากกว่า 400,000 บาท (2%)

วิธีการเก็บข้อมูล



2



กลุ่มคนที่ทำงานเป็นที่ปรึกษาทางการเงินอยู่แล้ว
(อายุไม่เกิน 30 ปี)

- ส่ง link พร้อม QR code ในการทำแบบสำรวจ ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ และหนังสือยืนยันการปกปิดข้อมูล ไปยัง 13 บริษัท
- มีผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 123 คน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง



Generations
gap



Alderfer's ERG
theory

6W1H

6Ws1H

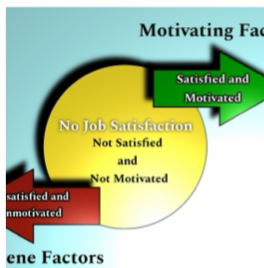
Maslow's
Hierarchy of
needs



McClelland's
Theory of
needs



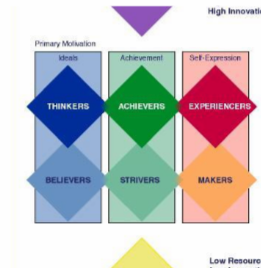
Holland's six
personality
types



Herzberg
theory

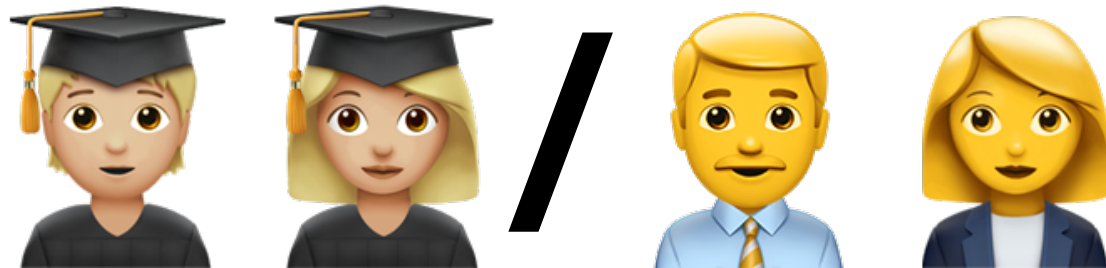


7P and
Blackbox



Value and
lifestyles
system

7 Model Next Gen



1



ที่ไหนที่สนใจเรา

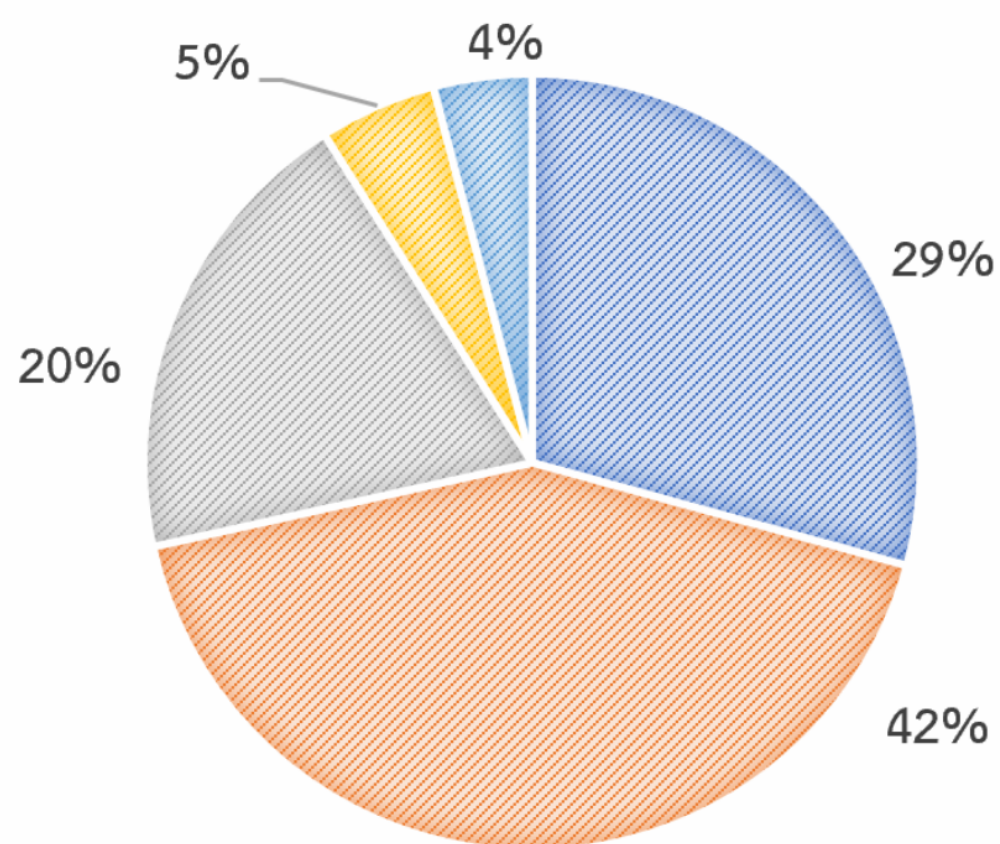
การวิเคราะห์ พิจารณาถึงตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรความสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน
โดยการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และพิจารณาค่า odds ratio⁶ พบว่า
ตัวแปรที่มีผลต่อความสนใจเป็นที่ปรึกษาทางการเงิน มีดังนี้

ตัวแปร	ค่า P-Value*	ค่า odds ratio	คำอธิบาย
มหาวิทยาลัยที่เรียนจบการศึกษา	< 0.001		พบว่า ความแตกต่างของมหาวิทยาลัยที่เรียนจบการศึกษา มีความสัมพันธ์/กับ ความสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
- มหาวิทยาลัยของรัฐ อื่น ๆ เทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 อันดับแรก	< 0.001	6.522	- ผู้เรียนจบการศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐอื่น ๆ/ มีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินสูงเป็น 6.522 เท่าของโอกาสสนใจ ของผู้เรียนจบ/การศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐใน 5 อันดับแรก
- มหาวิทยาลัยเอกชน เทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 อันดับแรก	< 0.001	5.651	- ผู้เรียนจบการศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน/ มีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินสูงเป็น 5.651 เท่าของโอกาสสนใจ ของผู้เรียนจบการศึกษา/มหาวิทยาลัยของรัฐใน 5 อันดับแรก ถึง 5.651 เท่า
- มหาวิทยาลัยราชภัฏ/ราชชมงคล เทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 อันดับแรก	< 0.001	9.178	- ผู้เรียนราชชมงคล/จบการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ/ มีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินสูงเป็น 9.178 เท่าของโอกาสสนใจ ของผู้เรียนจบ/การศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐใน 5 อันดับแรก
สาขาที่เรียนจบการศึกษา	0.014		พบว่า ความแตกต่างของมหาวิทยาลัยที่เรียนจบการศึกษา มีความสัมพันธ์/กับ ความสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
- สาขาสังคมศาสตร์(ไม่เกี่ยวกับการเงิน) เทียบกับสาขาสังคมศาสตร์(เกี่ยวกับการเงิน)	0.003	0.516	- ผู้เรียน(ไม่เกี่ยวกับการเงิน)จบสาขาสังคมศาสตร์/ มีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินเพียง 0.516 เท่าของโอกาสสนใจ ของผู้เรียนจบสาขา/(เกี่ยวกับการเงิน)สังคมศาสตร์
- สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ เทียบกับสาขาสังคมศาสตร์(เกี่ยวกับการเงิน)	0.058	0.652	- ไม่พบว่า ผู้เรียนจบสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ/ มีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินแตกต่างจากผู้เรียนเกี่ยวกับ)จบสาขาสังคมศาสตร์/(การเงิน)

⁶ ค่า odds หมายถึง อัตราส่วนความน่าจะเป็นที่จะเกิดความสำเร็จเทียบกับความน่าจะเป็นที่ไม่เกิดความสำเร็จ หากมีค่ามากกว่า 1 แสดงว่าโอกาสเกิดความสำเร็จมีสูงกว่าความไม่สำเร็จ ในที่นี้หมายถึงอัตราส่วนความน่าจะเป็นที่ผู้ตอบฯ มีความสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินเทียบความน่าจะเป็นที่ไม่สนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน เช่น ค่า odds มีค่าเท่ากับ 3 หมายความว่า โอกาสที่ผู้ตอบฯจะสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินสูงกว่าไม่สนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินถึง 3 เท่า และค่า odds ratio หมายถึงการเปรียบเทียบค่า odds ของกลุ่มสองกลุ่มในรูปของอัตราส่วน เช่น ค่า odds ratio ของเพศชายเทียบกับเพศหญิง เป็น 3.5 หมายความว่า เพศชายมีอัตราส่วนความสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินเทียบกับไม่สนใจ สูงเป็น 3.5 เท่าของเพศหญิง ดังนั้นความเป็นเพศชายของผู้ตอบฯ จึงมีโอกาสน่าสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินสูงเป็น 3.5 เท่าของเพศหญิง)

กลุ่มตัวอย่างที่ปรึกษาทางการเงินสำเร็จการศึกษาจากหลากหลายกลุ่มมหาวิทยาลัย

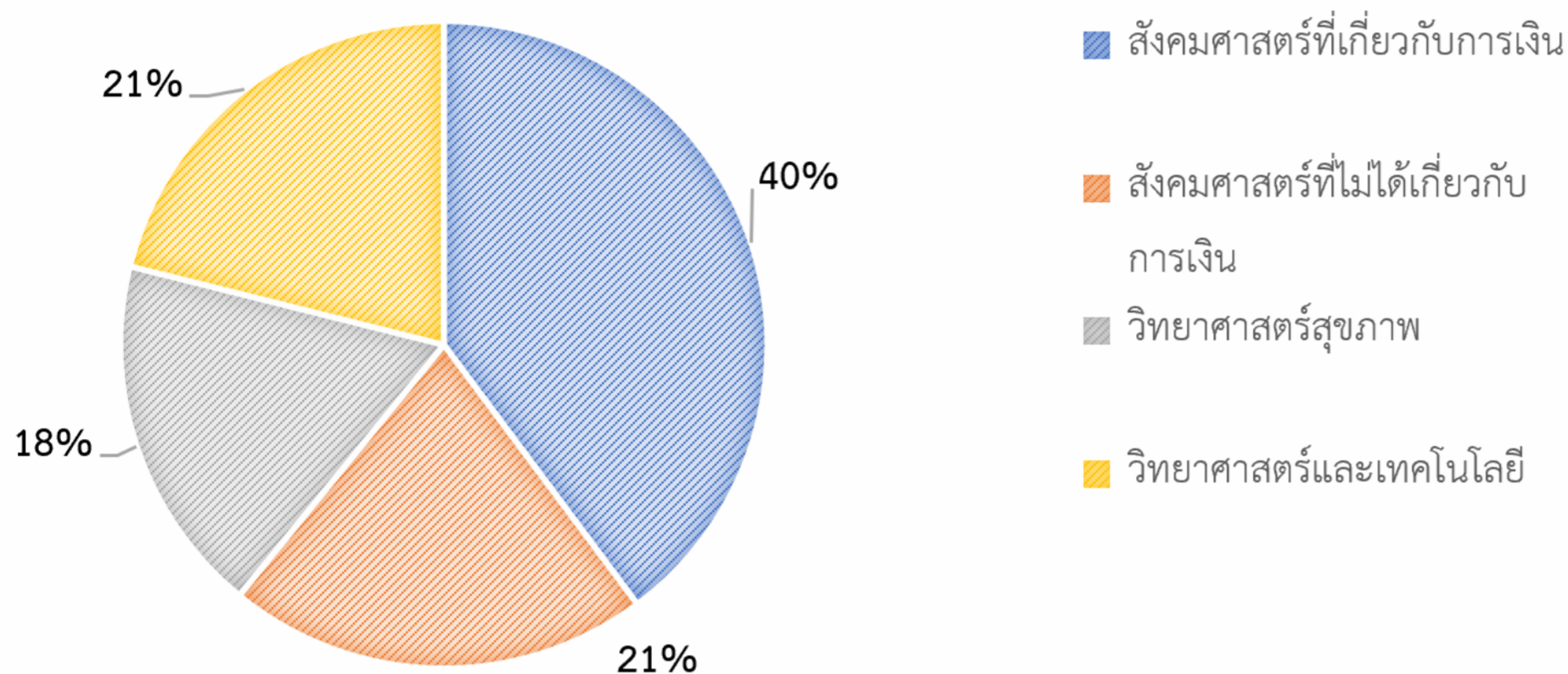
สัดส่วนประเภทมหาวิทยาลัยที่ผู้ประกอบการอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินในปัจจุบันสำเร็จการศึกษา



- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ใน 5 อันดับแรก
- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ในอันดับอื่น ๆ
- มหาวิทยาลัยเอกชน
- มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่างที่ปรึกษาทางการเงินสำเร็จการศึกษาจากหลากหลาย แขนงวิชา

สัดส่วนแขนงวิชาที่ผู้ประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินสำเร็จการศึกษา



วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสนใจเข้าสู่อาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน

- **กลุ่มมหาวิทยาลัย** : กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือเรียนจบจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ใน 5 อันดับแรกจะมีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินน้อยกว่า กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือเรียนจบในกลุ่มมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

- **สาขาวิชา** : กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือเรียนจบสาขาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเงิน มีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินสูงกว่า กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือเรียนจบสาขาสังคมศาสตร์ที่ไม่เกี่ยวกับการเงินหรือสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่ไม่พบว่าโอกาสที่สนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินจะแตกต่างจากกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือเรียนจบจากสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

- **ความต้องการงานที่มีลักษณะงานที่ท้าทาย** : ผู้ที่ให้คะแนนความต้องการงานที่ท้าทายสูงกว่าจะมีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินมากกว่า ผู้ที่ให้คะแนนความต้องการงานที่ท้าทายต่ำกว่า

- **ความต้องการงานที่ต้องใช้มนุษย์สัมพันธ์** : ผู้ที่ให้คะแนนความต้องการงานที่ต้องใช้มนุษย์สัมพันธ์สูงกว่าจะมีโอกาสสนใจอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินมากกว่า ผู้ที่ให้คะแนนความต้องการงานที่ต้องใช้มนุษย์สัมพันธ์ต่ำกว่า



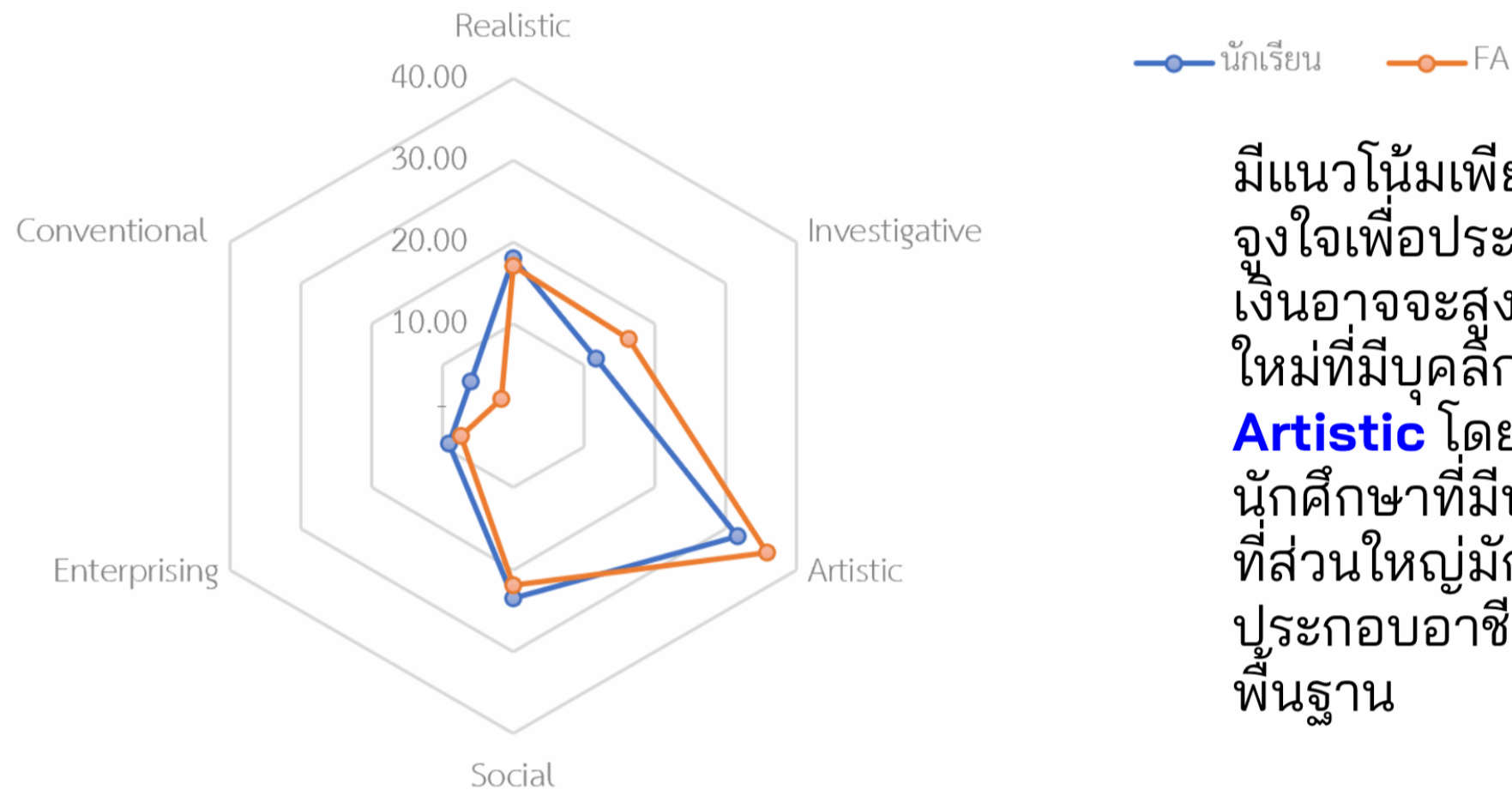
2



มีลักษณะอย่างไร

บุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ปรึกษาทางการเงินกับกลุ่มนิสิตนักศึกษาเหมือนกันสะท้อนตัวตนของประชากรไทย

บุคลิกภาพ Holland's six personality traits ของนิสิตนักศึกษาและที่ปรึกษาทางการเงิน



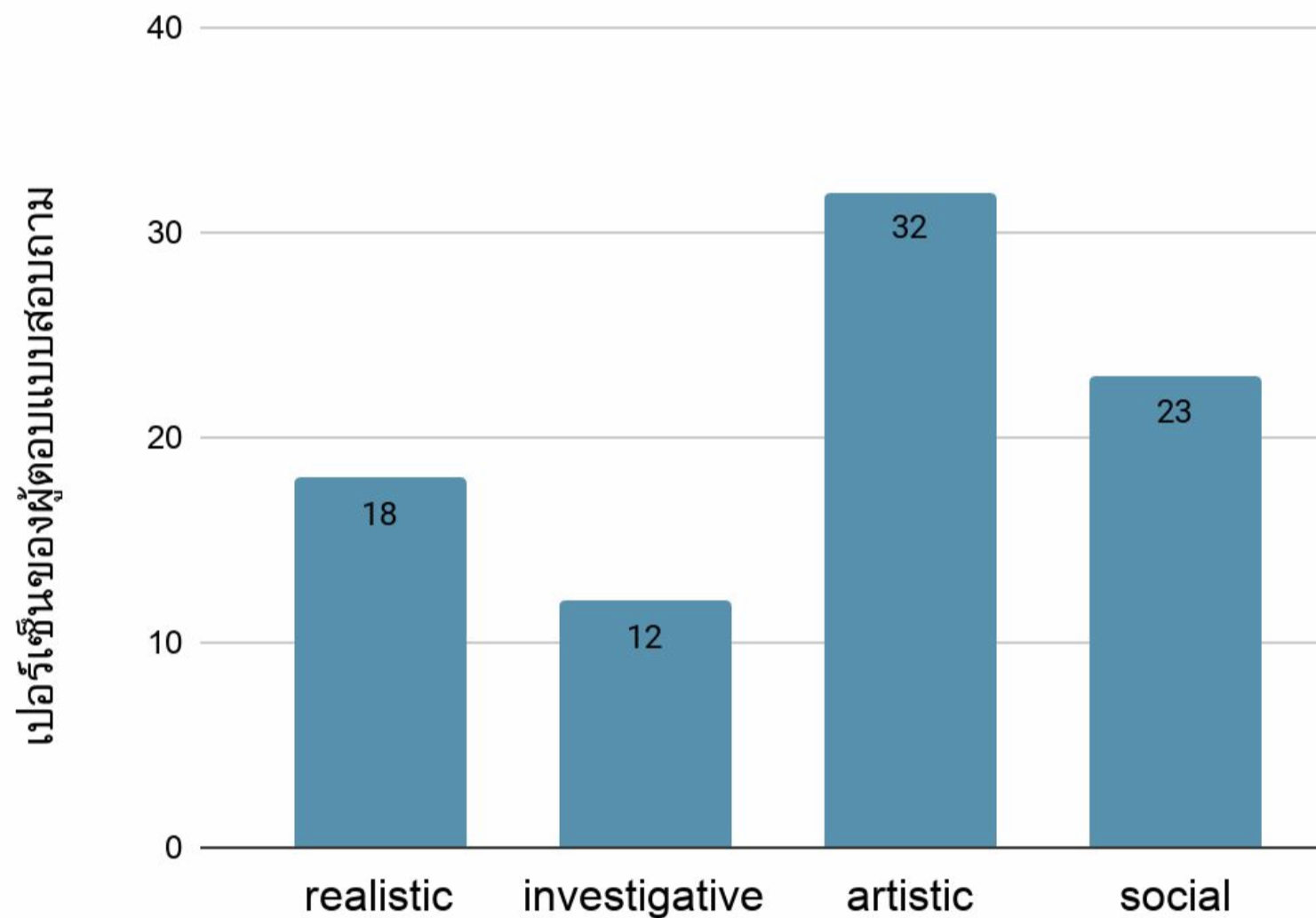
มีแนวโน้มเพียงเล็กน้อยที่ความสำเร็จในการ
จงใจเพื่อประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน
เงินอาจจะสูงเมื่อเป็นการดึงดูดกลุ่มเด็กรุ่นใหม่ที่มีบุคลิกภาพแบบ **Investigative** และ **Artistic** โดยจะต้องหลีกเลี่ยงกลุ่มนิสิต
นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบ Conventional
ที่ส่วนใหญ่มักจะไม่มีความสนใจในการ
ประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินเป็น
พื้นฐาน

ตาราง 4.15 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 จำแนกตามลักษณะของหัวหน้าครอบครัว
ลักษณะตัวตน และบุคลิกภาพ (ต่อ)

บุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ	ค่าสถิติ
- Realistic - ค่อนข้างขี้อาย ถ่อมตน เกรงใจคน เก็บตัว ไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับใคร ไม่เพ้อฝัน ชอบความจริงและสิ่งที่เป็นรูปธรรม ชอบทำกิจกรรมกลางแจ้ง เล่นกีฬา ไม่ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้การพูดการอธิบาย	21	17.07	ตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพเป็นแบบ Artistic หรือ Social
- Investigative - ค่อนข้างอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบสังคมมาก พึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นใจในตนเอง ชอบการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต ชอบทำงานที่ซับซ้อน ชอบงานอิสระ	20	16.26	
- Artistic - ค่อนข้างเป็นตัวของตัวเอง มักทำตามใจที่ตนต้องการ รักอิสระ ช่างจินตนาการ เพ้อฝัน อ่อนไหวง่าย ชอบคิดริเริ่ม ไม่ชอบเอาอย่างใคร ไม่ต้องการอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ไม่ชอบความซ้ำซากจำเจ	44	35.77	
- Social - ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ชอบสนทนาและสังสรรค์กับผู้คน เข้าใจคนอื่นได้เป็นอย่างดี ชอบช่วยเหลือ เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอุดมคติ มีความรับผิดชอบ ชอบกิจกรรมบริการชุมชนทำงานให้สังคม	27	21.95	
- Enterprising - ชอบเสี่ยงและผจญภัย ชอบการแข่งขัน เชื่อมมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก ช่างพูด ชอบชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม พูดจาตรงไปตรงมา กล้าโต้แย้ง กล้าคิดกล้าทำ ชอบวางแผน เข้าสังคมได้ง่าย	9	7.32	
- Conventional - ชอบความเป็นระเบียบ ไม่ค่อยยืดหยุ่น ยึดติดในแบบแผนเดิมที่เคยปฏิบัติมา ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงชอบเป็นผู้สนับสนุนพอใจที่จะคล้อยตาม เลี่ยงการโต้แย้ง เป็นคนจริงจังกับงานมากละเอียดถี่ถ้วน	2	1.63	



บุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม



Artistic- ค่อนข้างเป็นตัวของตัวเอง มักทำตามใจที่ตนต้องการ รักอิสระ ไม่ต้องการอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ไม่ชอบความซ้ำซากจำเจ

Social- ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ชอบ สนทนาและสังสรรค์กับผู้คน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ชอบกิจกรรมบริการ ชุมชนทำงานให้สังคม

Realistic- ค่อนข้างขี้อาย ถ่อมตน เกรงใจคน เก็บตัว ไม่ชอบยุ่งสิ่งกับใคร ไม่ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้การพูด

กฎเกณฑ์การทำงาน

(1 คือ ไม่ต้องการอย่างยิ่ง และ 7 คือ ต้องการอย่างยิ่ง)



ลักษณะของกฎเกณฑ์การทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1 ต้องการงานที่มีเวลาเข้าออกงานอย่างเป็นอิสระ	5.53
2 ต้องการงานที่กำหนดวันหยุดงานเองได้	5.47
3 ต้องการงานที่ต้องใช้การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่สูง	5.30
4 ต้องการงานที่มีรูปแบบหรือข้อกำหนดการแต่งกายในการทำงาน	3.95
5 ต้องการงานที่ต้องนั่งอยู่ในสำนักงานตลอดเวลา	3.93

บรรยากาศและสถานที่การทำงาน

(1 คือ ไม่ต้องการอย่างยิ่ง และ 7 คือ ต้องการอย่างยิ่ง)



ลักษณะบรรยากาศและสถานที่การทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ต้องการทำงานในสถานที่ที่สะดวกต่อการเดินทาง	6.27
2. ต้องการทำงานในสถานที่ที่มีบรรยากาศในการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและขยันขันแข็ง	5.83
3. ต้องการสถานที่ทำงานแบบมีที่นั่งประจำและมีพื้นที่ที่เป็นส่วนตัวของตัวเอง	5.75
4. ต้องการทำงานในสถานที่ที่มีพื้นที่สำหรับนั่งพักผ่อน จิบชา กาแฟ อาหารว่าง	5.75
5. ต้องการงานที่ได้ออกไปทำงานข้างนอก ได้พบปะพูดคุยกับผู้คน	5.51



กระบวนการทำงาน

(1 คือ ไม่ต้องการอย่างยิ่ง และ 7 คือ ต้องการอย่างยิ่ง)

ลักษณะกระบวนการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ต้องการงานในหน่วยงานที่ท่านสามารถออกความคิดเห็นในการทำงานได้	6.15
2. ต้องการงานในหน่วยงานที่มีขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานที่เขียนขึ้นมาเป็นข้อกำหนดและมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจน	5.74
3. ต้องการงานในหน่วยงานที่กระบวนการรับเข้าทำงานไม่ยุ่งยาก	5.71
4. ต้องการงานในหน่วยงานที่มีวิธีการประเมินผลการทำงานที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล	5.69
5. ต้องการงานในหน่วยงานที่มีกระบวนการดูแลในการทำงานอย่างใกล้ชิด	5.59

สถิติเชิงพรรณนา: กลุ่มคนที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือโท และมีอายุไม่เกิน 30 ปี หรือ กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปี 3 และ ปี 4



ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว

- 40,000 – 60,000 บาทต่อเดือน (n=152; 19%)
- 25,001 – 40,000 บาทต่อเดือน (n=150; 19%)
- 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน (n=137; 17%)
- 60,001 – 80,000 บาทต่อเดือน (n=136; 17%)



ลักษณะตัวตน

- ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (n=564; 71%)
- เปิดรับไอเดียใหม่ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ (n=407; 51%)
- มีเป้าหมายและปรัชญาในการดำเนินชีวิต (n=388; 49%)



บุคลิกภาพ

- **Artistic** มักทำตามใจที่ตนต้องการ รักอิสระ ช่างจินตนาการ ชอบคิดริเริ่ม ไม่ชอบเอาอย่างใคร ไม่ต้องการอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา (n=254; 32%)
- **Social** ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น พบปะสังสรรค์กับผู้คน เข้าใจคนอื่น ชอบช่วยเหลือ เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี (n=188; 24%)
- **Realistic** ค่อนข้างขี้อาย ถ่อมตน เกรงใจคน เก็บตัว ไม่ชอบสูงส่งกับใคร ไม่แพ้ผู้อื่น ชอบความจริงและสิ่งที่เป็นรูปธรรม (n=144; 18%)



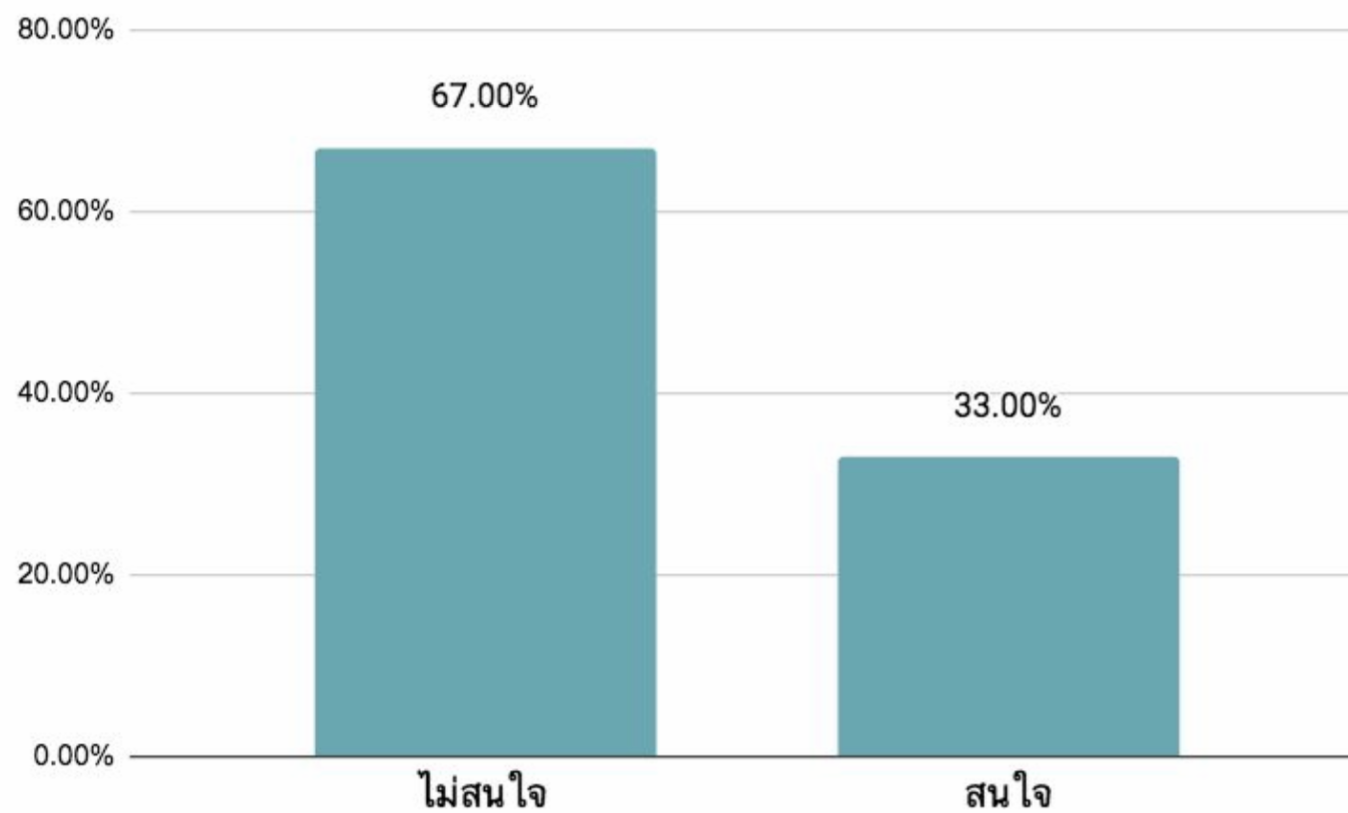
สรุปประเด็นสำคัญจากการวิเคราะห์ความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะ ของงานเชิงเปรียบเทียบ

- นิสิตนักศึกษาที่เป็นเด็กรุ่นใหม่**ไม่ได้มีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงานที่มากหากต้องแลกมาด้วยการทำงานที่หนัก**และไม่มีเวลาในการใช้ชีวิตที่ตนเองต้องการ โดยเด็กรุ่นใหม่กลับ**ต้องการผลตอบแทนที่เหมาะสม มีความยุติธรรม มีสวัสดิการที่รอบด้านมากกว่า** และสามารถเลือกได้ว่าจะอยากทำงานหนักหรือไม่
- สถานที่ทำงานจะต้องมีการเดินทางสะดวกสบาย มีการสื่อสารที่ชัดเจน **โดยหัวหน้างานจะต้องแจ้งบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ** เพราะการกระทำต่างๆที่เด็กรุ่นใหม่ปฏิบัติ เด็กรุ่นใหม่จะคาดหวังได้รับการยอมรับหากตนเองทำตามที่ได้รับมอบหมาย แต่จะไม่พอใจอย่างมากหากการกำหนดทิศทางหรือสั่งการที่ไม่ชัดเจน แล้วโดนตำหนิในภายหลัง
- อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่จะเป็นอุปสรรคต่อการสรรหานิสิตนักศึกษามาประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินคือปัจจัยที่**เด็กรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ไม่ชอบพบปะผู้คน ไม่ชอบใช้ทักษะสื่อสารมากนักในที่ทำงาน และไม่อยากทำงานที่ไม่ตรงกับสายอาชีพที่ตนเองศึกษามา**

3 อะไรคือแรงจูงใจ



ความสนใจในอาชีพก่อนบอกถึงอาชีพ FA



เหตุผล 3 อันดับแรกที่น่าสนใจ

- 1) ได้ความรู้ในการวางแผนการเงินเพื่ออนาคตของตนเอง (36 %)
- 2) รายได้ดี รายได้ขึ้นอยู่กับผลงาน (21 %)
- 3) ได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการวางแผนทางการเงิน ให้ผู้อื่นมีความมั่นคงทางการเงิน (12 %)

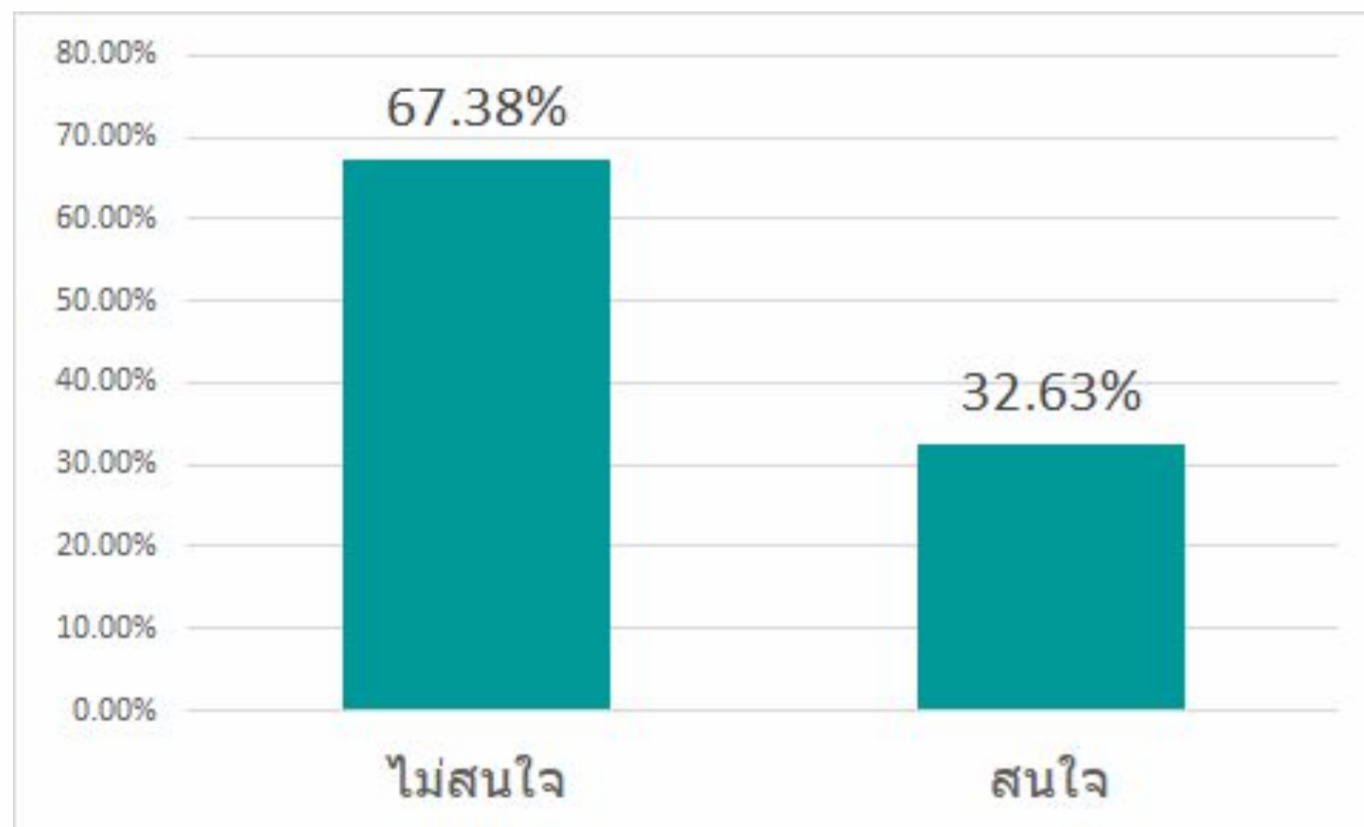
เหตุผล 3 อันดับแรกที่ไม่สนใจ

- 1) อยากทำงานให้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา (22 %)
- 2) ไม่ชอบพบปะพูดคุยกับผู้คน ไม่ชอบพูดโน้มน้าวใจคน (14 %)
- 3) ไม่อยากทำงานประเภทนี้ (11 %)

แรงจูงใจ 3 อันดับแรกที่จะทำให้สนใจ

- 1) รายได้ ต้องมีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ มีสวัสดิการที่ดี (45 %)
- 2) มีการแนะนำจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพนี้ (30 %)
- 3) มาจากความต้องการของตนเอง เห็นความสำคัญของการวางแผนทางการเงิน (12 %)

ความสนใจในอาชีพหลังบอกถึงอาชีพ FA



เหตุผล 3 อันดับแรกที่สนใจ

- ✓ 1) ได้ความรู้ในการวางแผนการเงินเพื่ออนาคตของตนเอง (48.73 %)
- 2) ได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการวางแผนทางการเงิน ให้ผู้อื่นมีความมั่นคงทางการเงิน (19.75 %)
- 3) รายได้ดี รายได้ขึ้นอยู่กับผลงาน (8.92 %)

เหตุผล 3 อันดับแรกที่ไม่สนใจ

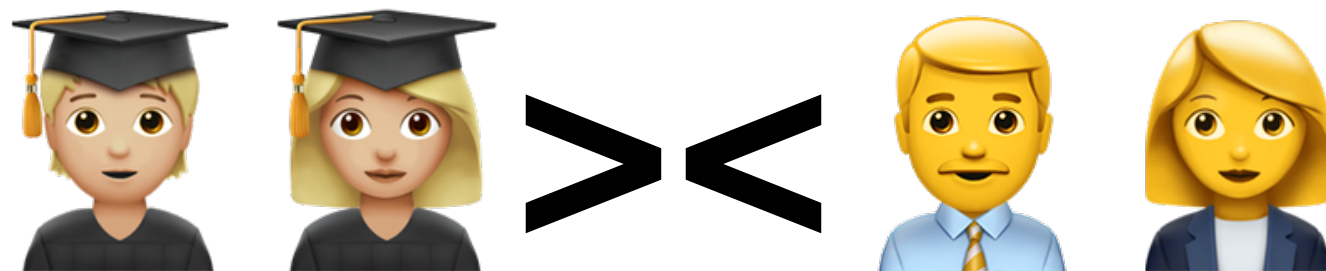
- ✓ 1) ไม่อยากทำงานประเภทนี้ (15.18 %)
- 2) ไม่ชอบการคำนวณ การวางแผนทางการเงิน (14.40 %)
- 3) อยากทำงานให้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา (13.81 %)

แรงจูงใจ 3 อันดับแรกที่จะทำให้สนใจ

- ✓ 1) มีการแนะนำจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพนี้ (41.13 %)
- 2) รายได้ ต้องมีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ มีสวัสดิการที่ดี (35.46 %)
- 3) มาจากความต้องการของตนเอง เห็นความสำคัญของการวางแผนทางการเงิน (11.35 %)



4 อะไรที่เหมือนกัน

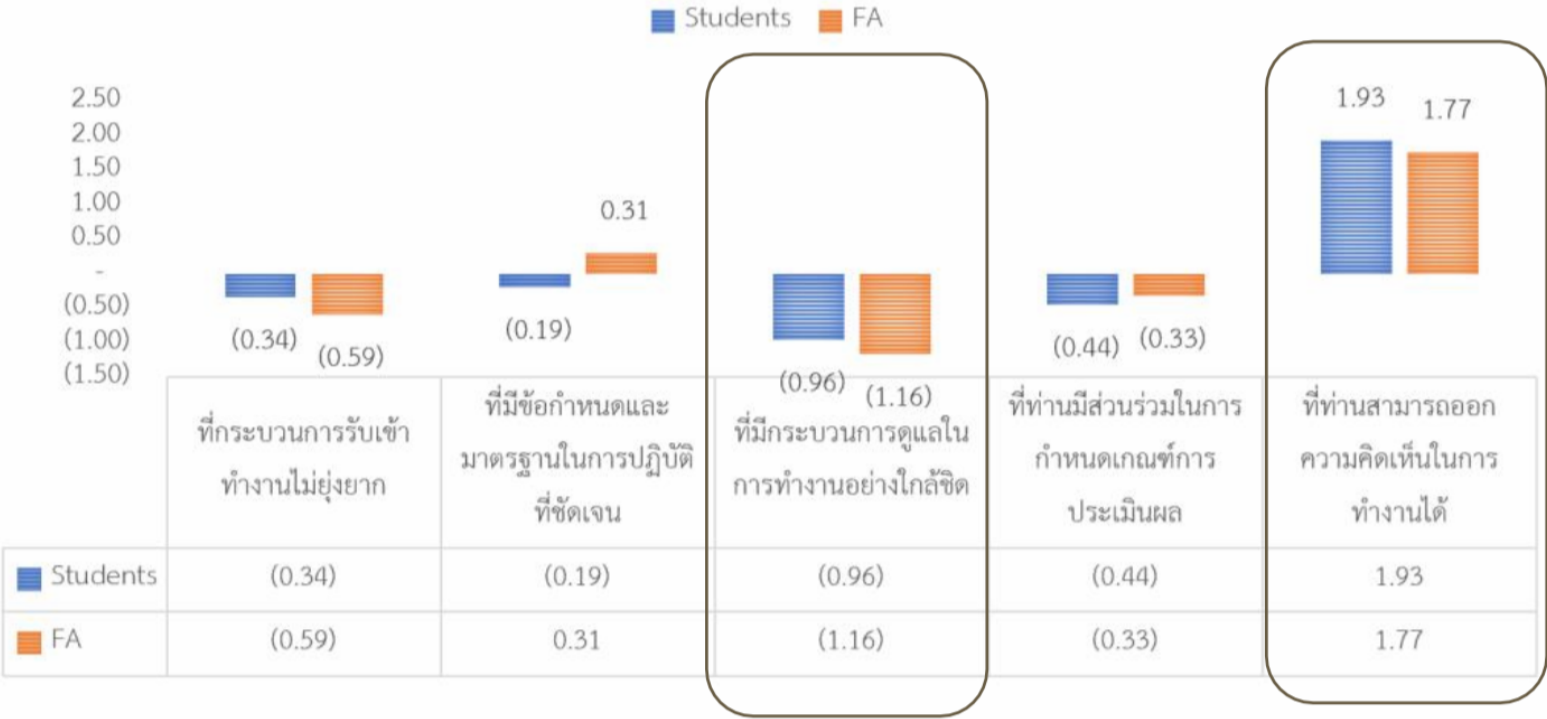


สรุปประเด็นสำคัญของเจนเนเรชั่น Z ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ จูงใจเข้าทำงาน

- เจนเนเรชั่น Z จะให้ความสำคัญกับการ**นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้**ในกระบวนการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวดเร็วในการทำงาน และเปิดโอกาสให้กับการทำงานในลักษณะ Multi tasking ได้อย่างต่อเนื่อง
- นอกจากนี้การกำหนดนโยบาย การประชุมหรือการโต้เถียงกันในประเด็นต่างๆ นั้นต้องยึดหลักของ**การตัดสินใจที่ยึดหลักอยู่บนข้อมูลและสถิติ**เป็นสำคัญ จะไม่สามารถนำประสบการณ์ หรือ คำกล่าวอ้าง ของการทำงานของคนรุ่นก่อนๆ ได้ซึ่งมักเป็นสิ่งที่คนในเจนเนเรชั่น Baby boom ชอบใช้แนวทางดังกล่าว
- นอกจากนี้วัฒนธรรมภายในหน่วยงานควรเน้นในเรื่องของความเท่าเทียมกัน **ไม่มีการแบ่งระหว่างชนชั้นทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน อายุ หรือความอาวุโส**
- เจนเนเรชั่น Z คือกลุ่มที่ต้องการความรักและการยอมรับในการกระทำความสำเร็จในด้านต่างๆ ที่สูง ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรจึงควรมี**กลไกที่แสดงถึงการให้เกียรติ การยกย่องในความสำเร็จ**

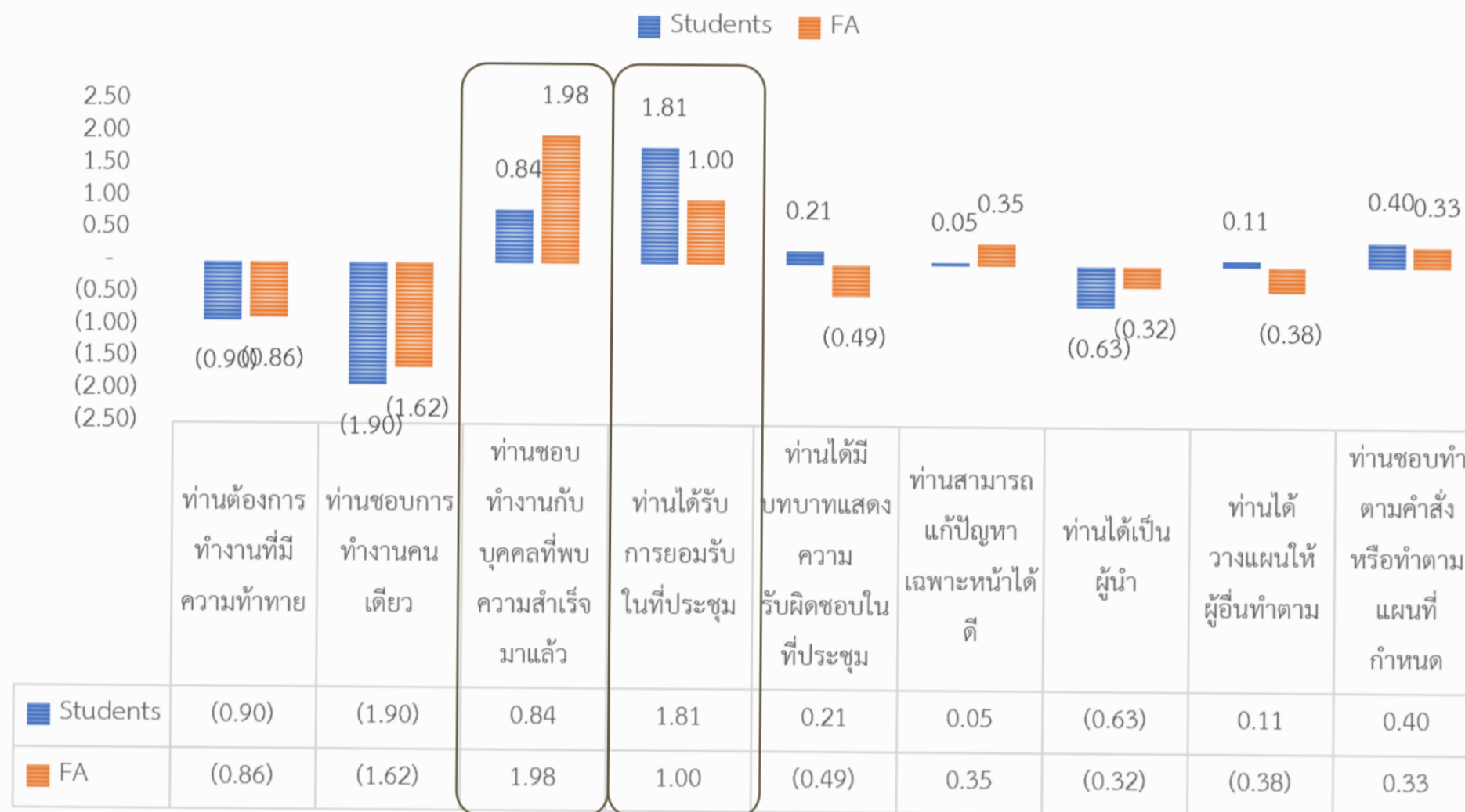
วิเคราะห์ความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะของงานเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาและผู้ประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน

กระบวนการภายในองค์กร

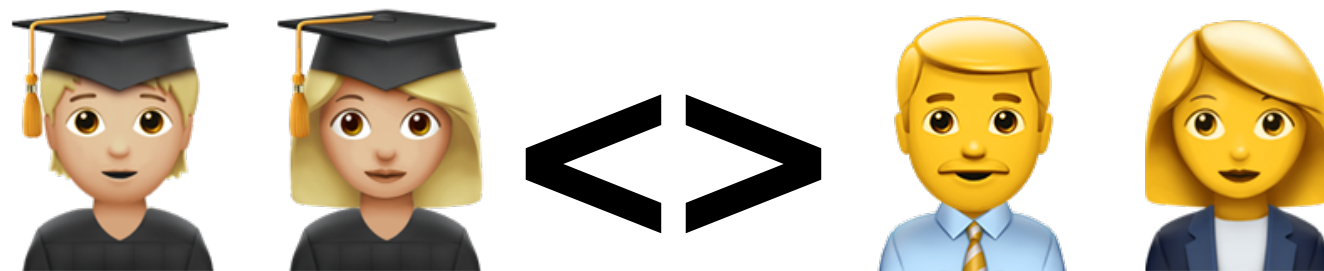


วิเคราะห์ความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะของงานเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาและผู้ประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน

ทัศนคติต่อการทำงาน



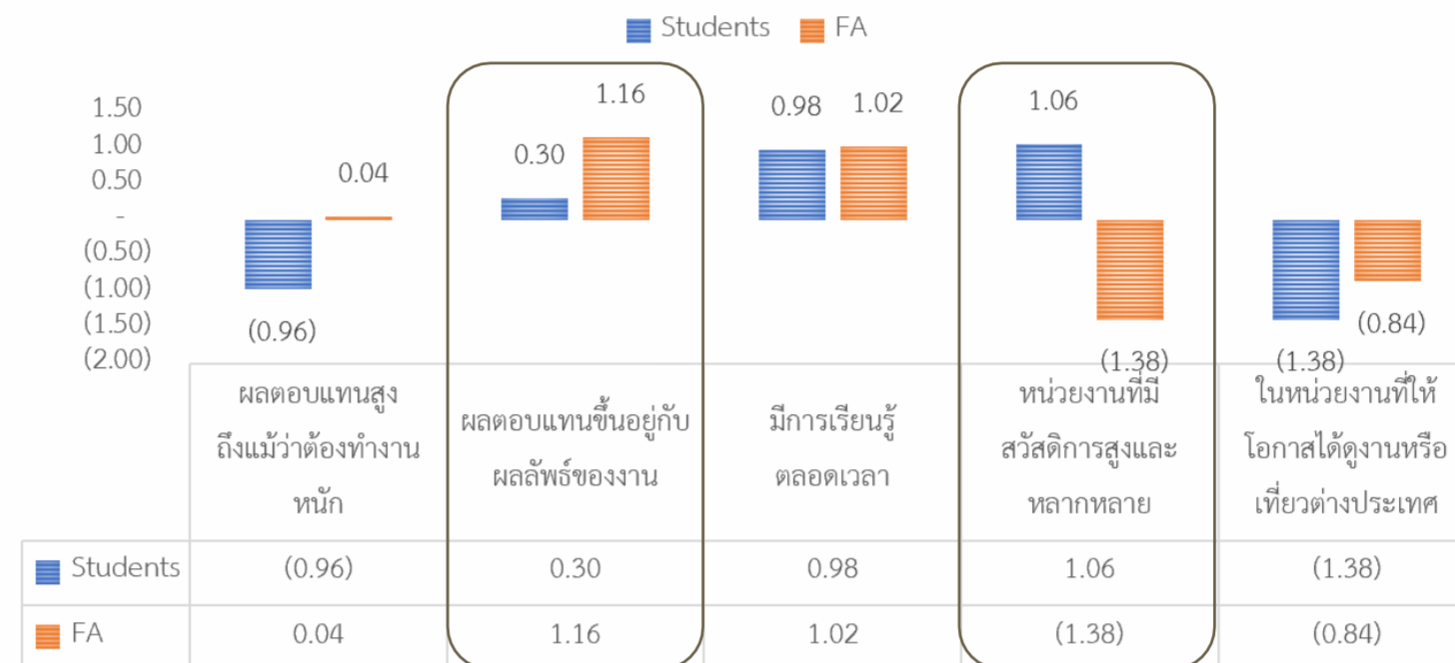
5 อะไรที่ต่างกัน



วิเคราะห์ความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะของงานเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาและผู้ประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน

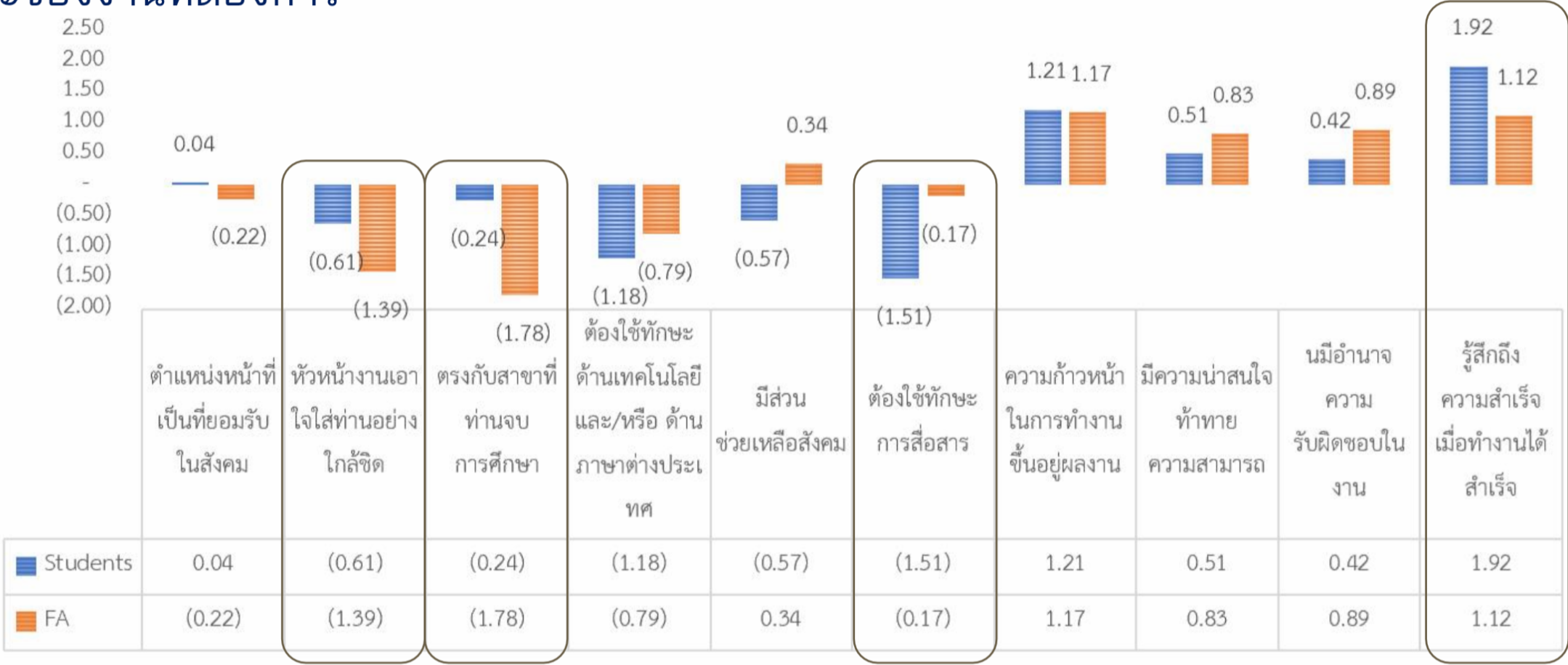
เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ประเมินความแตกต่างเชิงเปรียบเทียบ (Relative) ระหว่างลักษณะย่อยของงานที่กลุ่มเด็ก
รุ่นใหม่ และผู้ประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงินให้ความสำคัญ ดังนั้นจึงมีการแปลงค่าตัวแปร (Variable
transformation) ของคะแนนตั้งแต่ 1-7 เป็นตัวแปรการกระจายตัวมาตรฐาน (Standardized variables)

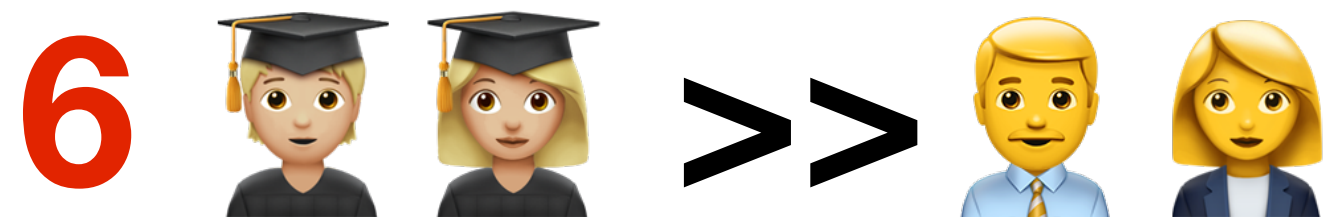
$$Z = \frac{x - \bar{x}}{\sigma}$$



วิเคราะห์ความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะของงานเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาและผู้ประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน

ลักษณะของงานที่ต้องการ





Golden Hand & Rising Star

การวิเคราะห์เชิงลึกในกลุ่มของ golden hand and rising star



สรุปคุณลักษณะเด่นของกลุ่มนิสิตนักศึกษาเป้าหมาย

SG1 “Golden Hand”	SG4 “Rising Star”
- เป็นนิสิตนักศึกษาที่กำลังเรียนหรือสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ อื่น ๆ และมหาวิทยาลัยเอกชน - สถานะรายได้ของครัวเรือนอยู่ในระดับ 160,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป - ครอบครัวประกอบธุรกิจ ได้รับมรดกตกทอดมากมาย และมีบ้านอยู่ในชุมชนคนรวย - หัวหน้าครอบครัวเป็นผู้ที่มีตำแหน่งและเงินเดือนสูง เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการบริษัท มีการศึกษาในระดับสูง	- เป็นนิสิตนักศึกษาที่กำลังเรียนหรือสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 อันดับแรก - สถานะรายได้ของครัวเรือนอยู่ในระดับ 80,001 - 160,000 บาทต่อเดือน - ครอบครัวทำงานเป็นพนักงานออฟฟิศในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ มีการศึกษาดี ต้องการให้สังคมยอมรับนับถือ และพยายามกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

ความสัมพันธ์ตัวตนของนิสิต/ผู้จบใหม่และกลุ่มที่ปรึกษาทางการเงิน

ตัวตนของท่าน	Cluster			
	1	2	3	4
- มีทรัพยากรให้ใช้มากมาย	0.442	0.190	0.096	0.121
- ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	0.935	0.000	0.923	0.830
- มีเป้าหมายและปรัชญาในการดำเนินชีวิต	0.399	0.143	0.601	0.655
- ยึดถือหลักการ เครื่องคิดในหลักการและความเชื่อ	0.138	0.042	0.085	0.108
- มุ่งสร้างและรักษาสถานภาพทางสังคมและภาพลักษณ์	0.254	0.095	0.052	0.143
- ชอบการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์จริง	0.543	0.250	0.074	0.834
- เปิดรับไอเดียใหม่ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ	0.812	0.339	0.140	0.897
- ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง และต้องการบริการที่ดี	0.623	0.083	0.037	0.058
- ซื้อและใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ	0.928	0.202	0.059	0.269
- ไม่เน้นวัตถุนิยมหรือสินค้าหรูหราฟุ่มเฟือย ซื้อสินค้าใช้ประโยชน์	0.319	0.321	0.151	0.695

ตัวแปรใหม่ คือ ตัวตนของท่าน มี 4 ค่า (กลุ่มนิสิต/ผู้จบใหม่)

1 = “เป็นผู้ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต/เปิดรับไอเดียและเทคโนโลยีใหม่ ๆ / ซื้อและใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ”

2 = “ตัวตนไม่ชัดเจน”

3 = “เป็นผู้ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต”

4 = “เป็นผู้ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต/ชอบการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์จริง/เปิดรับไอเดียและเทคโนโลยีใหม่ ๆ”

ตัวตนของท่าน	Cluster			
	1	2	3	4
- มีทรัพยากรให้ใช้มากมาย	0.275	0.167	0.230	0.143
- ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	0.958	0.875	0.557	0.357
- มีเป้าหมายและปรัชญาในการดำเนินชีวิต	0.833	0.625	0.197	0.143
- ยึดถือหลักการ เครื่องคิดในหลักการและความเชื่อ	0.375	0.458	0.033	0.214
- มุ่งสร้างและรักษาสถานภาพทางสังคมและภาพลักษณ์	0.375	0.458	0.082	0.286
- ชอบการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์จริง	0.625	0.500	0.230	0.286
- เปิดรับไอเดียใหม่ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ	0.917	0.667	0.213	1.000
- ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง และต้องการบริการที่ดี	0.542	0.042	0.049	1.000
- ซื้อและใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ	0.875	0.167	0.066	0.500
- ไม่เน้นวัตถุนิยมหรือสินค้าหรูหราฟุ่มเฟือย ซื้อสินค้าใช้ประโยชน์	0.167	1.000	0.131	0.500

ตัวแปรใหม่ คือ ตัวตนของท่าน มี 4 ค่า (กลุ่มที่ปรึกษาทางการเงิน)

1 = “เป็นผู้ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต/มีเป้าหมายและปรัชญาในการดำเนินชีวิต/เปิดรับไอเดียและเทคโนโลยีใหม่ ๆ/ซื้อและใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ”

2 = “เป็นผู้ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต/ไม่เน้นวัตถุนิยมหรือสินค้าหรูหราฟุ่มเฟือย ซื้อสินค้าใช้ประโยชน์”

3 = “ตัวตนไม่ชัดเจน”

4 = “เปิดรับไอเดียและเทคโนโลยีใหม่ ๆ / ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงและต้องการบริการที่ดี”

วิเคราะห์แรงจูงใจ ลักษณะงาน และความต้องการ เปรียบเทียบระหว่างแต่ละกลุ่มนิสิตนักศึกษา (Cluster)

แปลงค่าคะแนน 1-7 เป็น standardized score เพื่อการเปรียบเทียบเชิงสัมพัทธ์ของแต่ละกลุ่ม

	SG 1	SG 2	SG 3	SG 4
ค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรม				
- การให้ความสำคัญกับกฎระเบียบในสังคม	(0.88)	(1.08)	0.74	1.23
- ความเชื่อเรื่องโชคลาง กฎแห่งกรรมฯ	(1.31)	(0.53)	1.32	0.52
- ชอบใช้สิ่งของตามแฟชั่นฯ	1.42	(1.23)	0.39	(0.58)
ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับงาน				
- งานที่มีอิสระ มีความก้าวหน้า และท้าทาย	0.18	(1.65)	0.44	1.03
- งานที่ใช้ทักษะ สื่อสารด้านเทคโนโลยี และช่วยเหลือสังคม	(1.05)	(0.93)	1.17	0.82
- งานที่เป็นที่ยอมรับและตรงกับสาขาที่เรียน	0.10	(1.59)	1.17	0.33
- งานที่ให้รางวัลและผลตอบแทนตามต้องการ	0.39	(1.67)	0.98	0.29
- งานประจำสำนักงาน	(1.51)	(0.13)	1.24	0.40
- งานที่ใช้มนุษย์สัมพันธ์	(1.46)	(0.39)	0.89	0.96
- งานที่ต้องมีการสื่อสารและความชัดเจนในการทำงาน	0.17	(1.57)	0.17	1.22
- งานที่มีการสนับสนุนและมีการทำงานเป็นทีม	0.14	(1.57)	0.21	1.22
- งานที่มีบรรยากาศและที่ทำงานที่ดี	1.12	(1.54)	(0.16)	0.59
- งานที่มีกระบวนการทำงานการมีส่วนร่วมในการทำงาน	(0.06)	(1.58)	0.55	1.09
- งานที่มีภาพลักษณ์องค์กรและการเติบโตในหน้าที่การงานที่ดี เมื่อเศรษฐกิจดี	0.96	(1.65)	0.59	0.09
ทัศนคติส่วนตัวที่มีต่อการทำงาน				
- ทัศนคติความต้องการมีส่วนร่วม	(1.16)	(0.78)	1.25	0.70
- ทัศนคติความต้องการอำนาจ	(1.60)	0.08	0.40	1.12

สรุปแรงจูงใจ ลักษณะงาน และความต้องการ ของนิสิตนักศึกษากลุ่ม Golden hand และ Rising star

1. กลุ่ม Golden Hand และ Rising Star มีความแตกต่างด้านค่านิยมทางสังคมอย่างมากโดยกลุ่ม **Golden Hand จะให้ความสำคัญกับกฎระเบียบในสังคมที่ต่ำ**เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่ม Rising Star นอกจากนี้กลุ่ม **Golden Hand ยังไม่มีความเชื่อเรื่องโชคลางและกฎแห่งกรรมมากนัก และเป็นกลุ่มที่ชอบใช้สิ่งของตามแฟชั่นโดดเด่น**เมื่อเทียบกับกลุ่ม Cluster อื่น
2. ในส่วนของลักษณะของงานจะพบว่า **Golden Hand ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความท้าทายของงาน และไม่ได้ให้ความสำคัญของความมั่นใจในการทำงาน** เท่ากับกลุ่ม Rising star
3. **กลุ่ม Golden Hand ไม่ต้องการงานที่ต้องทำประจำที่สำนักงาน และงานที่ใช้มนุษย์สัมพันธ์มากนัก** ไม่เหมือนกับกลุ่ม Rising star ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ดี
4. การมีหน่วยงานสนับสนุนการทำงาน การสื่อสารที่ชัดเจน และการมีกระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมนั้น ถึงแม้จะมีความสำคัญกับทั้งกลุ่ม Golden Hand และ Rising Star แต่กลุ่ม Rising Star จะให้ความสำคัญอย่างสูงมากจากปัจจัยทั้งสามข้างต้น ในขณะที่กลุ่ม **Golden Hand ต้องการบรรยากาศ ความยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ**

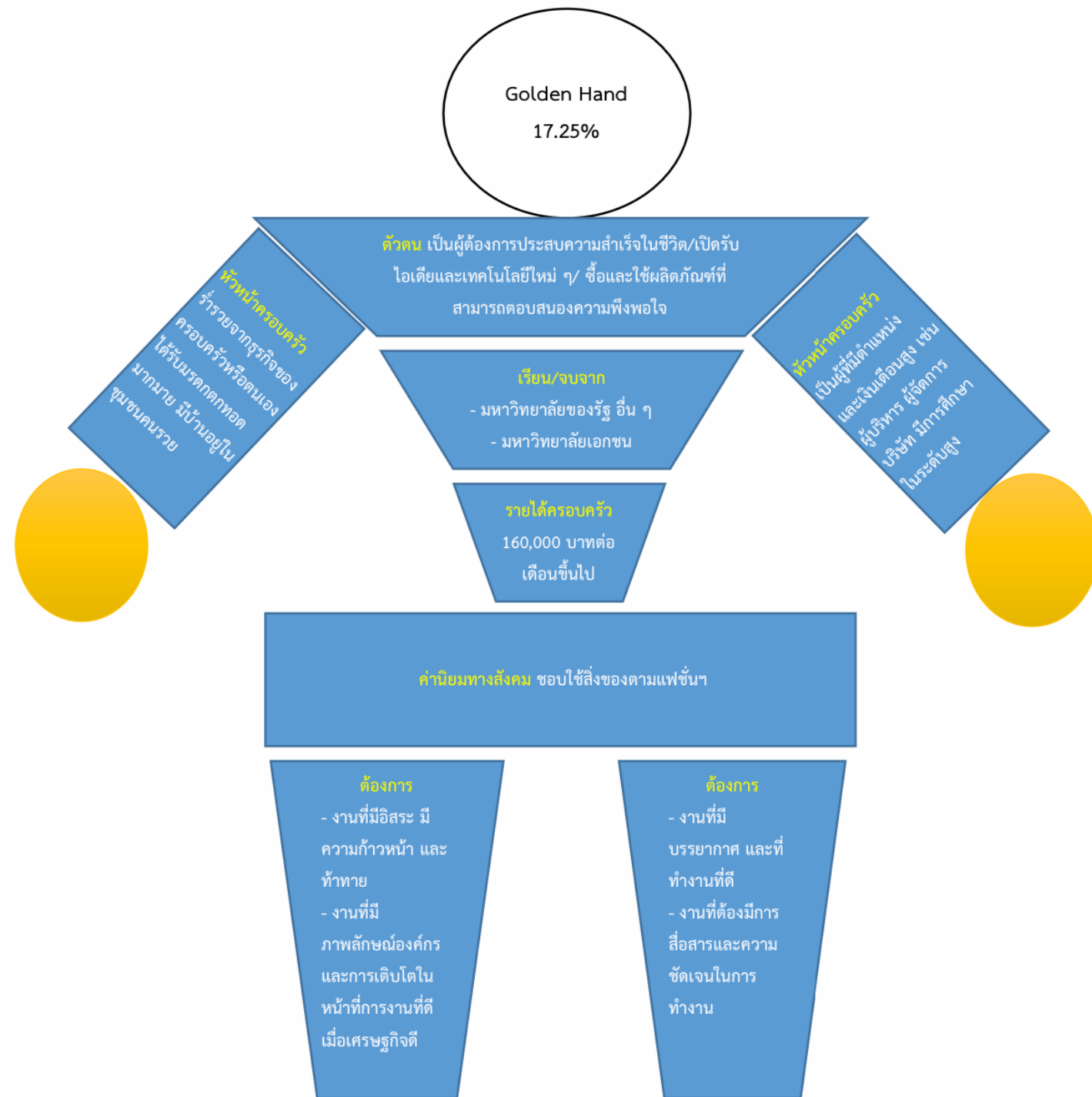
ข้อสรุปเชิงนโยบายของนิสิตนักศึกษาในกลุ่ม Golden hand

กล่าวโดยสรุป กลุ่ม **Golden Hand** เปรียบเสมือนเป็นกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มาจากครอบครัวร่ำรวย ต้องการความสุขสบายที่สูง โดยจะเป็นกลุ่มที่มีฐานะทางบ้านที่มีฐานะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างรายได้ที่สูงเมื่อเลือกประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษาทางการเงิน **มีโอกาสนำฐานลูกค้าเครือข่ายใหม่ๆ มาให้แก่ทีมงานได้อย่างดีจนส่งผลให้การเติบโตของรายได้ก้าวกระโดด** แต่สิ่งที่ต้องระมัดระวังในการสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานคือจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เข้มงวด ไม่มีกฎเกณฑ์ที่รัดกุม และให้อิสระในการทำงานที่สูง ไม่ต้องการทำงานประจำในสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง จึงทำให้ทัศนคติของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในกลุ่ม Golden Hand นี้ให้ความสำคัญที่ต่ำมากกับการมีส่วนร่วมกับทีมงาน และไม่ได้ต้องการอำนาจเหนือคนอื่นในทีมงาน

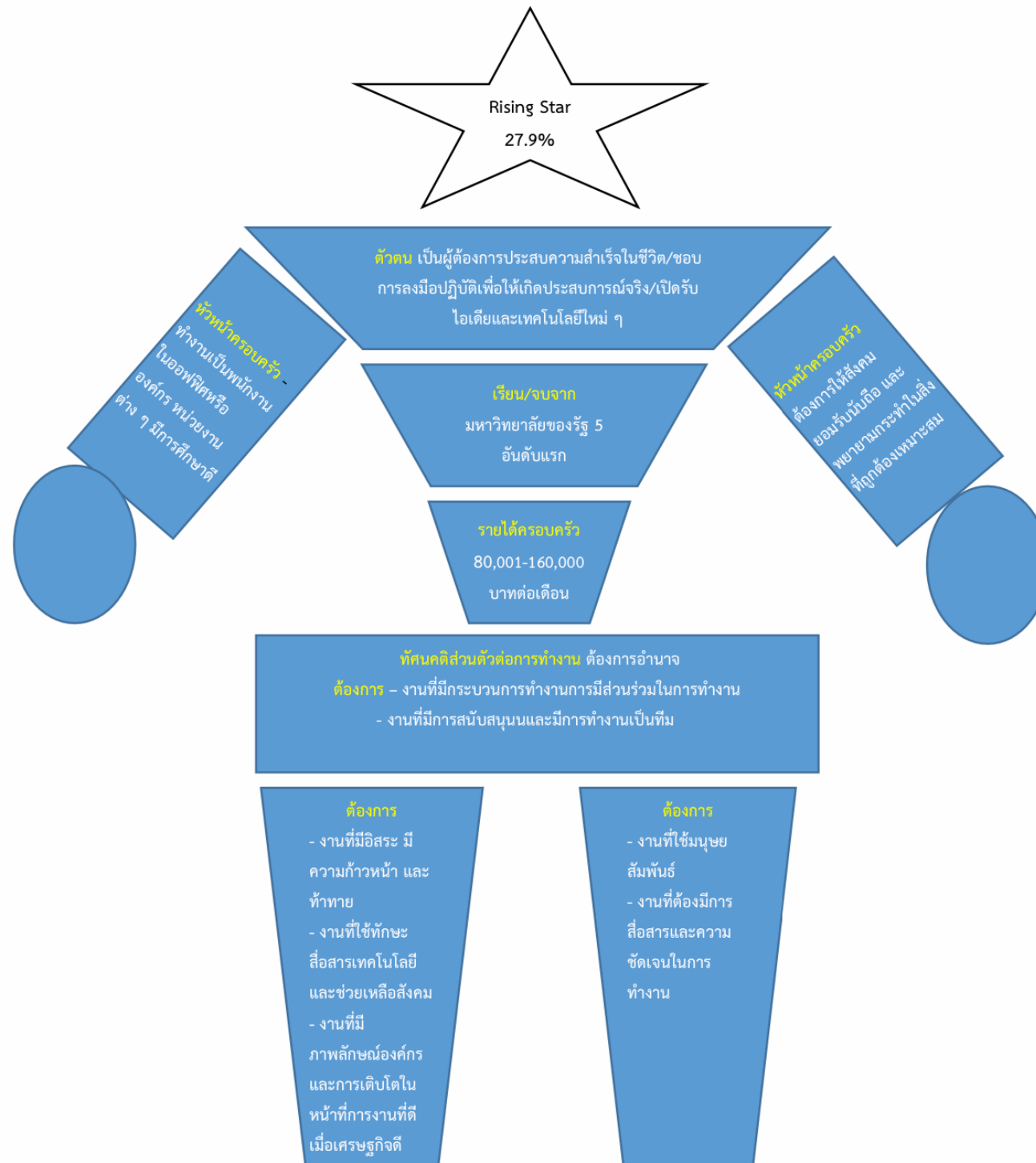
ข้อสรุปเชิงนโยบายของนิสิตนักศึกษาในกลุ่ม Rising star

สำหรับกลุ่ม **Rising Star** นั้นจะเปรียบเสมือนเป็นกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีความเรียบร้อย เชื่อฟัง กฎระเบียบ และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต้องการงานที่มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้เติบโตในอนาคตแต่กลุ่มนิสิตนักศึกษาในกลุ่มนี้มาจากครอบครัวที่ไม่ได้มีความร่ำรวยมากนัก จึงทำให้ไม่มีฐานลูกค้า หรือเครือข่ายที่จะสามารถสร้างรายได้เมื่อเป็นที่ปรึกษาทางการเงินได้ในทันที และเนื่องจากทำงานเพื่อหวังการเติบโตจึงต้องการให้โครงสร้างการทำงานมีการสนับสนุนที่พร้อมด้านการอบรม และมีการวางเป้าหมายที่ชัดเจน ต้องการหัวหน้าที่ดูแลเพื่อให้ความรู้ส่งเสริมทักษะอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้กลุ่มนิสิตนักศึกษาในกลุ่ม **Rising Star** นี้จึงมีทัศนคติต่อการทำงานที่ต้องการมีส่วนร่วมและต้องการอำนาจที่สูงโดดเด่นเมื่อเทียบกับกลุ่มนิสิตนักศึกษาอื่น

Golden Hand



Rising Star

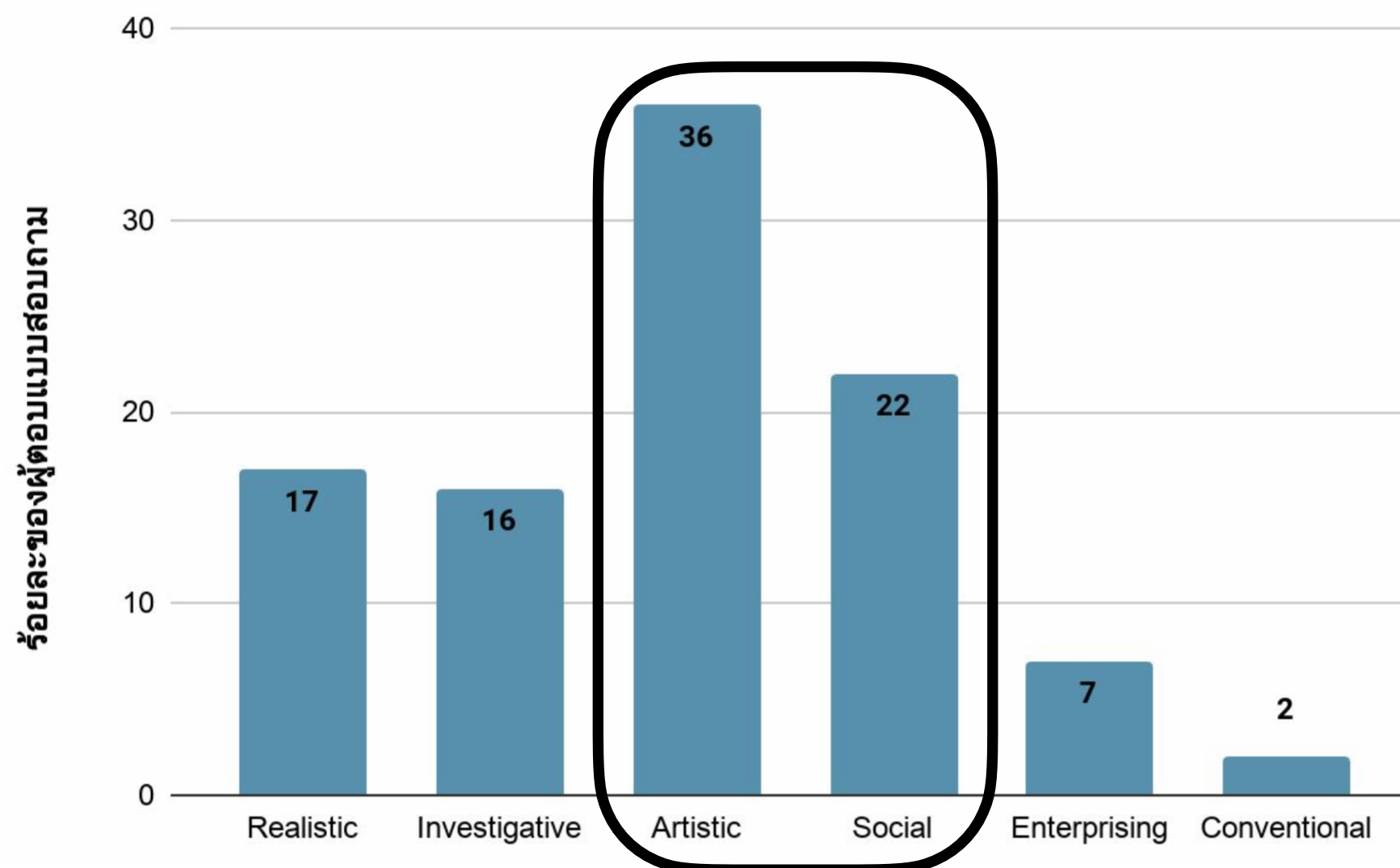


7 เราจะสอนและดูแล



ยังไง

บุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม





ความต้องการผลตอบแทน

ลักษณะผลตอบแทนของงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ต้องการงานที่ผลตอบแทนขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ของงาน (3)	5.88
2. ต้องการงานที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน (2)	5.85
3. ต้องการงานที่ผลตอบแทนสูง ถึงแม้ว่าต้องทำงานหนัก	5.63
4. ต้องการงานในหน่วยงานที่ให้โอกาสได้ดูงานหรือเที่ยวต่างประเทศทุกปี	5.43
5. ต้องการงานที่หน่วยงานที่มีสวัสดิการสูงและหลากหลาย เช่น ค่ารักษาพยาบาล มีระบบบำนาญ และเงินสนับสนุนบุตร (1)	5.31

กฎเกณฑ์การทำงาน



ลักษณะกฎเกณฑ์การทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ต้องการงานที่กำหนดวันหยุดงานเองได้ (1)	5.95
2. ต้องการงานที่มีเวลาเข้าออกงานอย่างเป็นอิสระ (2)	5.84
3. ต้องการงานที่ต้องใช้การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีสูง (3)	5.21
4. ต้องการงานที่มีรูปแบบหรือข้อกำหนดการแต่งกายในการทำงาน	2.98
5. ต้องการงานที่ต้องนั่งอยู่ในสำนักงานตลอดเวลา	2.97

บรรยากาศและสถานที่ทำงาน



ลักษณะบรรยากาศและสถานที่ทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ต้องการทำงานในสถานที่ที่สะดวกต่อการเดินทาง (1)	5.87
2. ต้องการทำงานในสถานที่ที่มีบรรยากาศในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น และขยันขันแข็ง (2)	5.83
3. ต้องการทำงานในสถานที่ที่มีพื้นที่สำหรับนั่งพักผ่อน จิบชา กาแฟ อาหารว่าง	5.51
4. ต้องการงานที่ได้ออกไปทำงานข้างนอก ได้พบปะพูดคุยกับผู้คน	5.50
5. ต้องการสถานที่ทำงานแบบมีที่นั่งประจำและมีพื้นที่ที่เป็นส่วนตัวของตัวเอง (3)	4.70



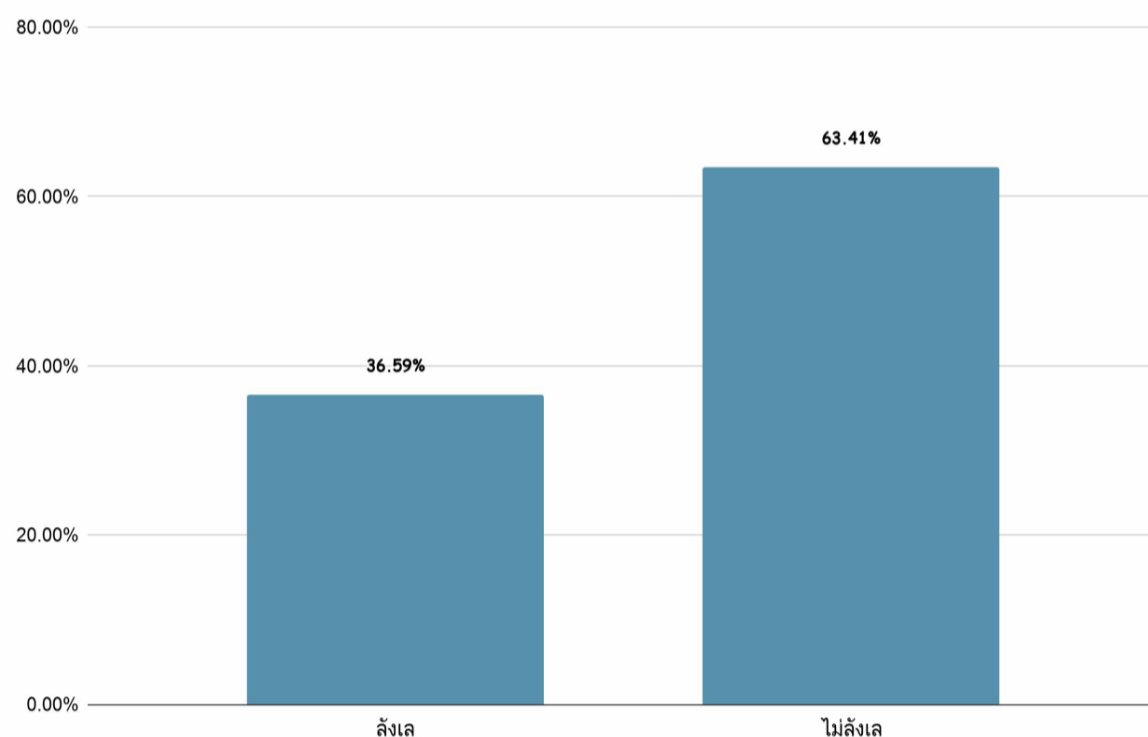
กระบวนการทำงาน

ลักษณะของกระบวนการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ต้องการทำงานในหน่วยงานที่ท่านสามารถออกความคิดเห็นในการทำงานได้ (1)	5.88
2. ต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานที่เขียนขึ้นมาเป็นข้อกำหนดและมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจน (2)	5.44
3. ต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีวิธีการประเมินผลการทำงานที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล	5.25
4. ต้องการทำงานในหน่วยงานที่กระบวนการรับเข้าทำงานไม่ยุ่งยาก (3)	5.17
5. ต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีกระบวนการดูแลในการทำงานอย่างใกล้ชิด	5.00

การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน



- ความลังเลก่อนที่จะตัดสินใจเข้าประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน



เหตุผล 3 อันดับแรกมีความลังเล



- 1) ความรู้สึกลัวผีดพลาด (72.73%)
- 2) มีข้อมูลไม่มากพอ (15.91%)
- 3) ความไม่รู้ความต้องการของตัวเอง (19.09%)

เหตุผล 3 อันดับแรกที่ทำให้ก้าวผ่านความลังเล



- 1) ลองทำ/ฝึกทำ (52.27%)
- 2) เรียนรู้ให้มากขึ้น (15.91%)
- 3) มีแรงบันดาลใจ/มีเป้าหมายในชีวิต (11.36%)

เหตุผล 3 อันดับแรกที่ตัดสินใจทำอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน



- 1) ด้านรายได้ (21.30%)
- 2) ด้านความเป็นอิสระ อิสระทางเวลา (16.67%)
- 3) ด้านบริการสังคม ช่วยเหลือผู้คน (14.35%)

การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน



สิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นต่อการประกอบอาชีพนี้
3 อันดับแรก

- 1) ด้านรายได้ ผลตอบแทน โบนัสอื่น ๆ เช่น ได้เที่ยว
ได้เงินรางวัลพิเศษ (28.74 %)
- 2) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแก้ปัญหาทางการเงิน
ให้ลูกค้า รู้สึกตนเองมีคุณค่าที่สามารถสร้าง
ประโยชน์ให้แก่ลูกค้า ลูกค้ามีความเข้าใจเรื่อง
การเงินมากขึ้น (11.98 %)
- 3) บริษัท ความมั่นคงขององค์กร (10.18 %)

ความสำเร็จในอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน
3 อันดับแรก

- 1) ช่วยเหลือผู้อื่น (42.51 %)
- 2) รายได้ ความร่ำรวยของตนเอง (20.36 %)
- 3) การยอมรับจากสังคม (13.17 %)

สถิติเชิงพรรณนา: กลุ่มคนที่ทำงานเป็นที่ปรึกษาทางการเงินอายุไม่เกิน 30 ปี

2



ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัวก่อนประกอบอาชีพที่ปรึกษาทางการเงิน

- 25,001 – 40,000 บาทต่อเดือน (n=25; 20%)
- 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน (n=18; 14%)
- 80,001 – 160,000 บาทต่อเดือน (n=18; 14%)



ลักษณะตัวตน

- ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (n=83; 67%)
- เปิดรับไอเดียใหม่ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ (n=65; 53%)
- มีเป้าหมายและปรัชญาในการดำเนินชีวิต (n=49; 39%)

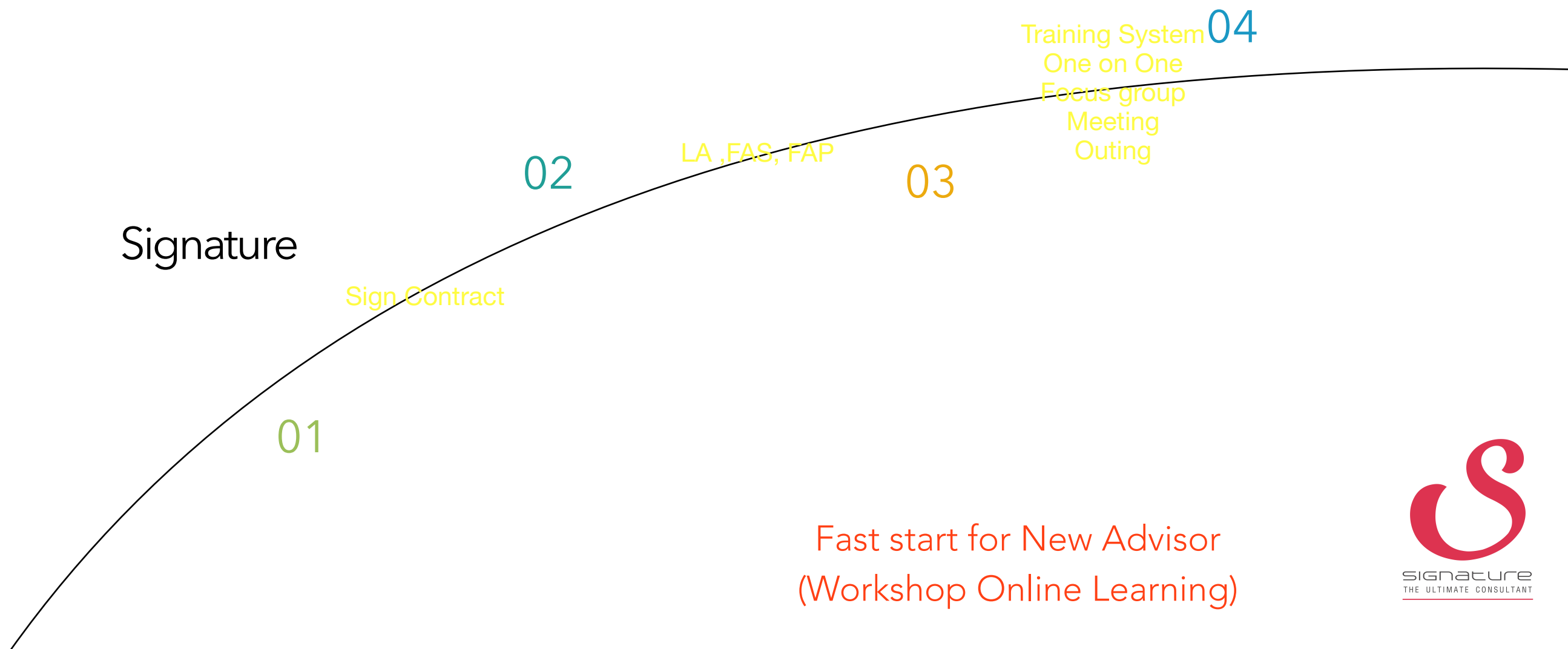


บุคลิกลักษณะ

- **Artistic** มักทำตามใจที่ตนต้องการ รักอิสระ ช่างจินตนาการ ชอบคิดริเริ่ม ไม่ชอบเอาอย่างใคร ไม่ต้องการอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา (n=44; 36%)
- **Social** ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น พบปะสังสรรค์กับผู้คน เข้าใจคนอื่น ชอบช่วยเหลือ เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี (n=27; 22%)
- **Realistic** ค่อนข้างขี้อาย ถ่อมตน เกรงใจคน เก็บตัว ไม่ชอบสูงส่งกับใคร ไม่แพ้ฝืน ชอบความจริงและสิ่งที่เป็นรูปธรรม (n=21; 17%)



SIGNATURE



Timeline Advisers

Sep /
Open
house

Follow
FA Prime
(ภาคสมัครใจ)

ULP Starter
/ Talk
Think big

PreAUM /
AL

Visa / Starter
Young

Acadamy

Signature Next Gen

AMBASSADORS **AIA THAILAND**



PRAPASSARA R.
MDRT& HNW



PRANGTHIP C.
MDRT Ambassador



SAICHON K.
HNW Ambassador



PIMONSRI M.
CI Ambassador

SIGNATURE AMBASSADORS 2021



PRANGTHIP C.
MDRT Ambassador



KANYANUT C.
HNW & Partner



THITIRUT K.
Recruit Ambassador



NATTAPON S.
ULP Ambassador



PADUNG S.
FA Ambassador

ACTIVITIES SIGNATURE 2022



Sep / Open
House

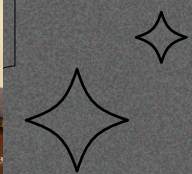


Signature
VISA / Starter
Young



Signature
Academy

Signature
Dream
Keeper



ACTIVITIES SIGNATURE 2022



LA

FA



Pre Aum

AL



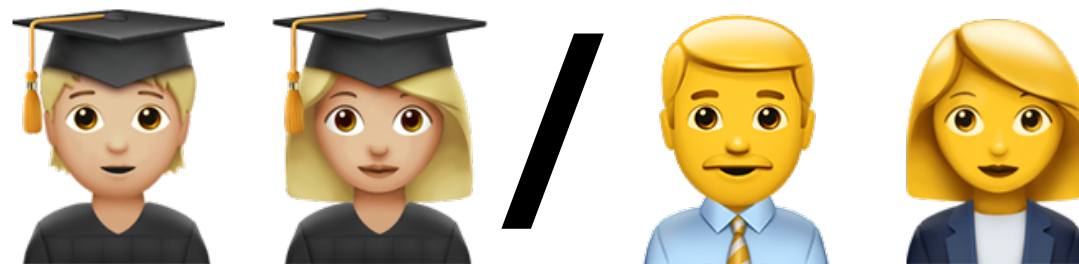
04

Signature Next Gen

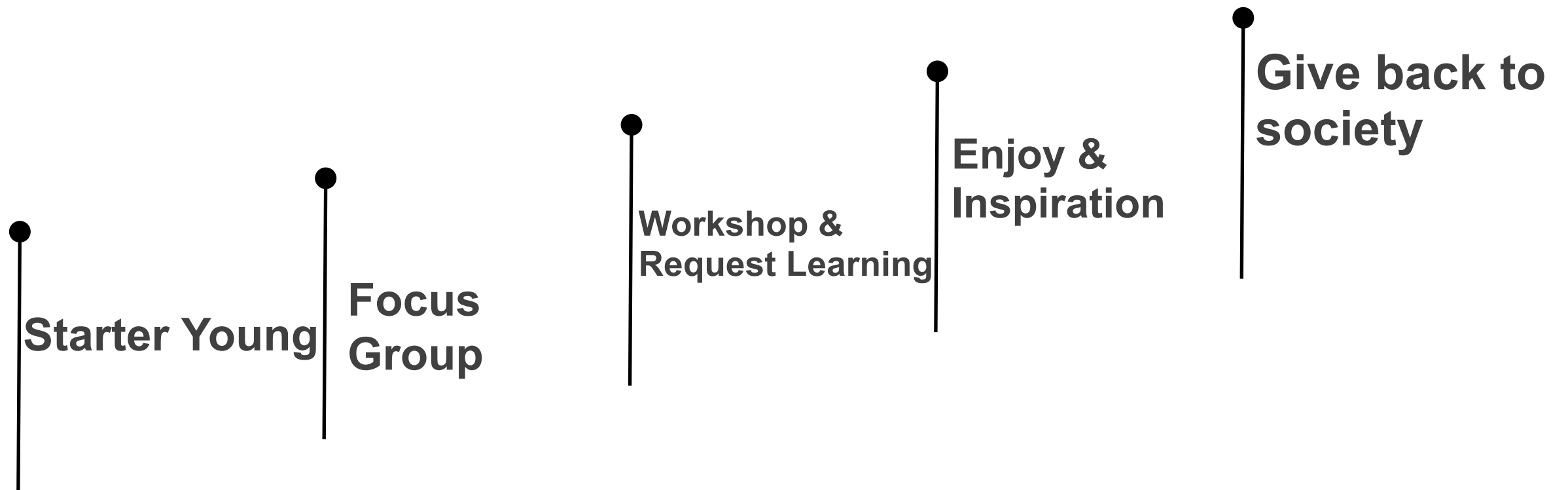
Year Plan Leader Signature 2022



Signature Next Gen



Roadmap Signature Next Gen



Activity Next Gen



Request Learning

การตั้งหัวข้อการเรียนรู้จากนักเรียนใน
ครั้งถัดไป

Signature Next Gen

Happiness Give Back To
Society

ช่วงเวลาดีๆที่ได้ให้อะไรกับสังคม

โครงการสำรวจความคิดเห็นการสร้างตัวแทน ประกันชีวิตที่ยั่งยืน

โดย

ศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิจัย 2

วิจัย 1

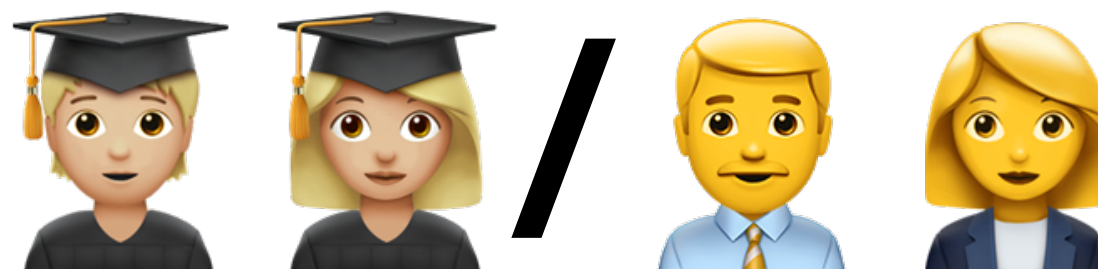
โครงการศึกษาแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นที่ปรึกษาทางการเงิน

โดย

ศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



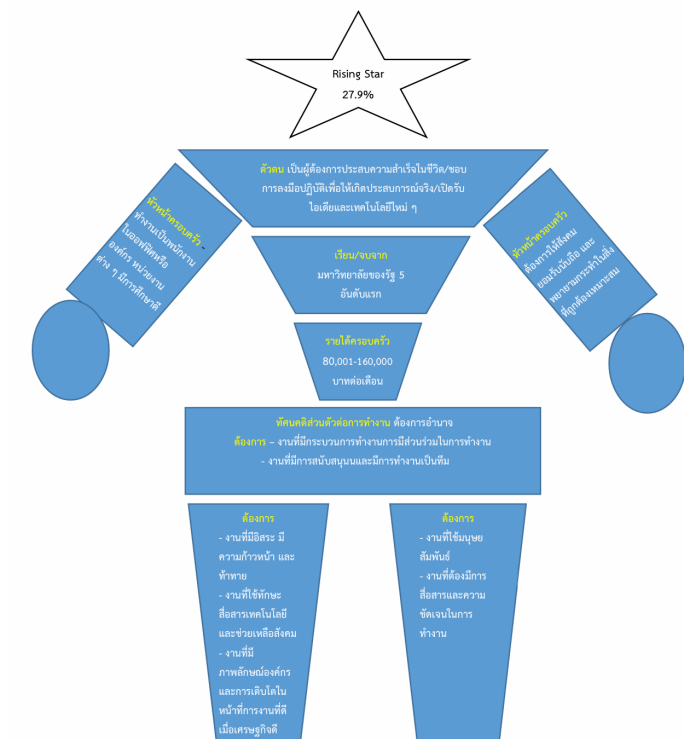
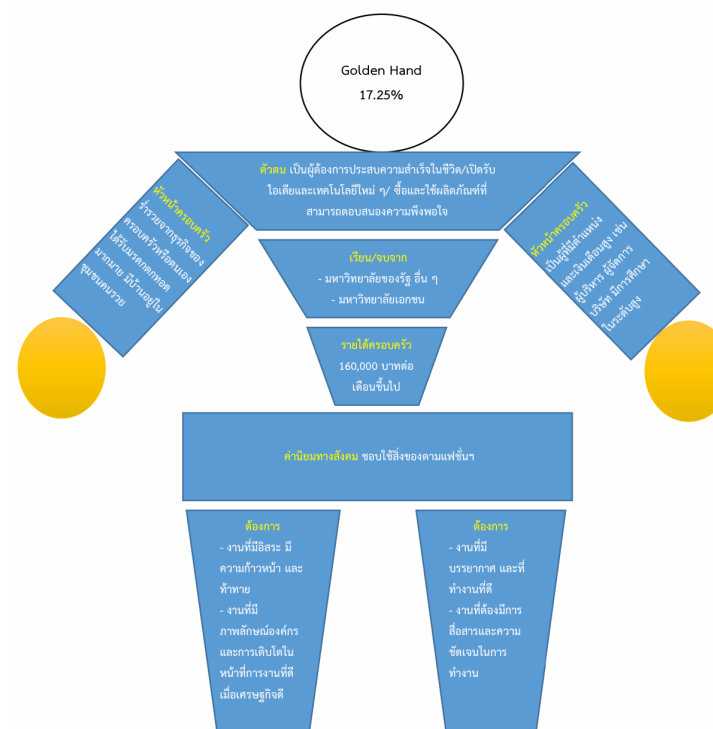
7 Model Next Gen



หลักสูตรแรก ในประเทศไทย ที่ถูกค้นพบ



Dragon For Next Gen



หลักสูตรฝ่ายวิจัยและพัฒนา

Road Map Dragon for next Gen

รุ่น 2



อ.รุ่งเกียรติ รัตนบานชื่น

การเขียนแผนการดำเนินงาน กับแผนกลยุทธ์และการดำเนินงาน
Gen Y - Gen Z และอุปนิสัยของคน



พญ.หฤทัย ไกรพินธุ์
นักบริหารมืออาชีพ
นักวางแผน



คุณสุรเชษฐ์ ชลตระกูล
ประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนา
หน่วยงานวิจัย



คุณมนตรี แสงอุไรพร
ประธานฝ่ายวิจัย (GAMA ประเทศไทย)
From Passion to Vision

คุณวรงค์ เกศรัตนวงศ์
ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา
Recruiting & Selection



อารินทร์ นันทากิริย์
ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา
Grooming the New



คุณประภัสรา ราชวัตร
ประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนา
Rising Star culture & Activity Management



คุณธิดารัตน์ ศักดิ์สยามกุล
Managing Partner & Executive Wealth Manager
Golden Hand Culture & Activity Management



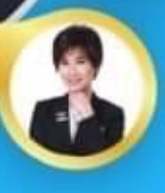
คุณกฤษณ์ ปิติมานะอารี
ประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนา (GAMA ประเทศไทย)
Team Builder is the strength together
& How to Building the leaders



คุณศิริกรณ์ พุทธิรักษ์
ประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนา (GAMA ประเทศไทย)
Team Builder is the strength together
& How to Building the leaders



คุณมงคล สุ่มฤกษ์
ประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนา (GAMA ประเทศไทย)
Growing & Sustainability



คุณภัทรจิตา พิวอมรพงศ์
ประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนา (GAMA ประเทศไทย)
Growing & Sustainability



งานเลี้ยง
รอบแรก

งานเลี้ยง
รอบ2

อบรมหลักสูตร วันที่ 13,14,15,28 และ 29 กรกฎาคม 2565

เวลา 08.30 น. - 17.00 น. (2 เบรค 1 อาหารมื้อกลางวัน)

วันแรก : วันที่ 15/7/2565

Mingle Night & Photo Shooting Day

วันสอง : วันที่ 29/7/65

GAMA DGR Celebration Night

ลงทะเบียนราคาสมาชิก GAMA Thailand 39,000 บาท
ราคาบุคคลทั่วไป 45,000 บาท



สมาคมผู้จัดการและเจ้าของสำนักงานตัวแทนประกันชีวิต อาคารอามีโก้ ชั้น 19 โซนบี/1
E-mail : info@gamathailand.com Ins.02-6318908 www.gamathailand.org

