

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อการของพนักงานฝ่ายขายสะสมเงินเดือน 7 ของบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อการของพนักงานฝ่ายขายสะสมเงินเดือน 7 ของบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด โดยทำการศึกษาจากพนักงานฝ่ายขายจำนวนทั้งสิ้น 165 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลการศึกษาความผูกพันต่อการ พบว่าระดับความผูกพันต่อการของพนักงานฝ่ายขายสะสมเงินเดือน 7 ของบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด อยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อการของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านการบริการที่เน้นลูกค้า และสุดท้ายคือด้านวัฒนธรรมการให้บริการ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการประกอบความผูกพันต่อการในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และด้านการให้เวลากับงาน คือ ระเบียบรายได้ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการประกอบความผูกพันต่อการ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ได้แก่ อายุการทำงานและระเบียบรายได้ ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน

## ABSTRACT

214134

The independent study “Employee Engagement Towards Muang Thai Life Assurance Company Limited at Salary Saving Sales Department 7”, aims at studying the employee engagement of Muang Thai Life Assurance Company Limited at Salary Saving Sales Department 7. In this study, the data collection process was done by a questionnaire distributed to the total of 134 employees. The analysis was done through frequency, percentage, mean, reliability, T – test, analysis of variance, and correlation and regression.

The results of the study shows that the employee engagement of Muang Thai Life Assurance Company Limited at Salary Saving Sales Department 7 is in level of “engaged.” The factors that effected employee engagement significantly were self-efficacy, customer orientation, and service climate. The personal factors that significantly affected with vigor and dedication was salary, while sex, age, educational background, and work period did not significantly affect with employee engagement. The personal factors that significantly affected with self-efficacy were salary and work period, while sex, age, and educational background did not significantly affect the 3 factors.