

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบุรณ์) บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้คือผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบุรณ์) บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 65 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับผู้จัดการขายงาน มีรายได้ต่อเดือน 50,000-100,000 บาท อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน 10 ไม่เกิน 15 ปี เคยย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้ จำนวน 1 ครั้ง สาเหตุการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้มากที่สุด ในด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย เหตุผลที่เลือกทำงานที่บริษัทนี้ เพราะว่าเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง และมีความมั่นคง

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้าน

ความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ

สำหรับปัจจัยย่อยของแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย ด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ สามารถสร้างประสบการณ์ ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดขั้นการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร

สำหรับปัจจัยย่อยของแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ บริษัท/หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บริษัทมีความมั่นคง มี ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงของบริษัท ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว

This independent study aimed to investigate motivation factors of Agency Leader Bangkok Life Assurance Co., Ltd. Bangkok. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 65 agency leaders Bangkok Life Assurance Co., Ltd. Bangkok . The data was then analyzed by descriptive statistics using for frequency, percentage, and means.

The study findings were revealed that most respondents were rather female than male whose ages were between 41 – 50 years old with married status. The highest academic degree was mostly found at the Bachelor's degree level. The majority was in a manager position and earned 50,000 – 100,000 for salary. They had been in this position for 10 years but not over than 15 years. Before working in this company, the respondents used to change working place once with the reason regarding a less opportunity for being promoted. They mentioned that they chose to work at Bangkok Life Assurance Co., Ltd. because of the fame and stability of the company.

Regarding the motivation factors, the results suggested that the respondents rated their satisfaction average at high level for factors namely work itself, achievement, responsibility, advancement and possibility of growth possibility of growth and recognition, in orderly.

The highest sub-item of each factor that the respondents rated was shown hereafter. In a factor of work itself, they rated for the challenge of works. In a factor of achievement, they rated for works that aroused people to greatly use knowledge and abilities. In a factor of responsibility, they rated for the freedom to work and make decision for any cases related to their own responsibilities. In a factor of advancement, they rated for the possibility to increase working experiences. In a factor of recognition, they rated for the career's pride. In term of possibility of growth, they rated for the explicit policy for promotion.

Regarding the hygiene factors, the results suggested that the respondents rated their satisfaction average at high level for factors namely performance security, job security, supervision, personal life, interpersonal relations with peers, recent status, compensation, working conditions, interpersonal relations with supervisors, and company policy and administration, in orderly.

The highest sub-item of each factor that the respondents rated was shown hereafter. In a factor of interpersonal relations with supervisor, they rated for the close relationship, sincerity, and informality. In a factor of interpersonal relations with peers, they rated for the great assistances among peers to achieve the target goal. In a factor of supervisions, they rated for the fairness to consider outcome of working performance, and the offer of opportunities to people under their supervisions. In a factor of company policy and administration, they rated for the announcement of company policy and working system done by the company/leader to everyone, and the clear and understandable determination of all duties and job traits. In a factor of performance security, they rated for the stability of company. In a factor of job conditions, they rated for the office where encouraged people to have effective and productive working performance. In a factor of compensation, they rated for the appropriate salary and incentive rate for each position. In a factor of job security, they rated for the security of the company. In a factor of personal life, they rated for an item stating that they felt that the job they performed was beneficial for society and family.