

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทน
ประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด

RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP OF LIFE
INSURANCE AGENCY LEADERS, NUMTHONG GROUP,
AMERICAN INTERNATIONAL ASSURANCE CO.LTD.

ประจวบ ชูดำ,¹ กิตติวรรณ สินธุนา² และจิตตินันท์ ชะเนตียง³
Prajaub Choodum,¹ Kittiwat Sinthunava² and Jittinun Chanetiyong³

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร¹
อาจารย์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร²
อาจารย์ที่สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร³
Major_life@windowslife.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 223 คน จากประชากร 575 คน โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์

รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ

2. ระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จและด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

3. ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มี เพศ อายุ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) investigate the work motivation of life insurance agency leader of Numthong Group, American International Assurance Co.Ltd., 2) determine the leadership of life insurance agency leaders, Numthong Group, American International Assurance Co.Ltd., 3) compare the extent of the leadership of life insurance agency leaders, Numthong Group, American International Assurance Co.Ltd. based on classified by demography factors, 4) explore the relationship between work motivation and leadership of life insurance agency leaders, Numthong Group, American International Assurance Co.Ltd. Convenient random sampling was used to select 223 samples of 532 leaders of Numthong Group, American International Assurance Co.Ltd., The instrument used in this study was a questionnaire. The statistical analyses employed in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, Least Signi Ricant Differena, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that:

1. The overall of work motivation was high. The friendship forming was rated the highest, followed by success making. Power struggling was the lowest.
2. The overall of the leadership was high. The rate of supportive leadership was the highest, followed by participative leadership and achievement-oriented leadership. Directive leadership was the lowest.
3. In a comparison of the leadership of leaders life insurance agency leaders classified by personal demographi factors such as gender, age, and position showed a significantly differente at .05, but when based on different education level and duration in the office, it was not significantly different.
4. There was a significant relationship between work motivation and leadership at .05 level of sign france.

Keywords

motivation, Relationship

บทนำ

ธุรกิจประกันภัยนั้นนับว่าเป็นธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน แนวโน้มของการประกันชีวิตในประเทศไทยในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2540-2550) เติบโตอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการขยายตัวของธุรกิจประกันชีวิต ประกอบด้วย เสถียรภาพทางการเมือง อัตราดอกเบี้ย การสนับสนุนจากภาครัฐ ความเข้าใจในประโยชน์ของการประกันชีวิตของประชาชน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต การเพิ่มช่องทางจัดจำหน่าย ความน่าเชื่อถือของบริษัทประกันชีวิต และความน่าเชื่อถือของตัวแทน นายหน้าประกันชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2553, หน้า 19)

การเจริญเติบโตของธุรกิจประกันชีวิต ขึ้นอยู่กับอัตราการเติบโตของเบี้ยประกันชีวิตปีแรก อัตราความยั่งยืนของเบี้ยประกันชีวิตปีต่ออายุ และความสามารถของบริษัทประกันชีวิตในการนำเบี้ยประกันไปลงทุนต่อเพื่อให้ได้ผลกำไร บริษัทอเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวรันส์ จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทยมากกว่า 70 ปี ได้กำหนดกลยุทธ์สำหรับการเจริญเติบโตของธุรกิจหลากหลายกลยุทธ์ แต่กลยุทธ์ที่บริษัท

ให้ความสำคัญ ได้แก่ การเพิ่มจำนวนตัวแทนประกันชีวิต การฝึกอบรมและพัฒนาตัวแทนประกันชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแทนประกันชีวิตที่ได้รับการแต่งตั้งจากบริษัทให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตต้องทำหน้าที่ดังกล่าว สำหรับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีคุณภาพ และมีความสำเร็จในอาชีพ จะต้องมีความสามารถในการควบคุมดูแล การฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจให้ตัวแทนประกันชีวิตทำงานด้วยกันเป็นทีม ภายใต้การนำของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานขายประกันชีวิตมีหน้าที่วางแผน สรรหา ควบคุม สั่งการ และชี้นำ ตัวแทนประกันชีวิต เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตในยุคที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจะต้องมีการปรับกระบวนการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยทักษะการบริหาร ความพยายาม ความอดทน และสิ่งที่สำคัญ คือ แรงจูงใจภายในตัวเองที่เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่ไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย เป็นแรงขับที่ต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการทำสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ได้จำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการการมีส่วนร่วมหรือความต้องการมิตรสัมพันธ์ (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551, หน้า 87-88) ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านจะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ จากที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการ เพราะแรงจูงใจส่วนหนึ่งของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตมีผลต่อวิธีการบริหารงานและความสำเร็จขององค์กร

การเป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตมีอาชีพ ของบริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ต้องรับผิดชอบ 2 ประการ สิ่งแรกคือต้องชนะ หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สิ่งที่สอง คือ การนำ ซึ่งหล่อหลอมและสร้างผู้ตามเพื่อให้เขาไปถึงขีดความสามารถสูงสุดของเขา ผู้นำที่ดีที่สุดคือคนที่สามารถนำผู้อื่นได้ เป็นคนที่จะไม่บอกให้ผู้ตามทำในสิ่งที่เขาไม่เต็มใจทำหรือไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต แต่ตัวแทนจะยอมรับหรือปฏิเสธการเป็นหัวหน้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับปฏิบัติตัวและวิธีการที่ใช้ ถ้าตัวแทนไม่ยอมรับการเป็นหัวหน้าของผู้บริหาร เขาก็จะไม่ให้ความสนับสนุน นั่นหมายถึง แผนงานและเป้าหมายที่มีไว้สำหรับตัวแทนจะไม่บรรลุผล แต่ในทางตรงข้าม หากตัวแทนยอมรับและเต็มใจที่จะเดินตามหัวหน้า ชีวิตการเป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจะประสบความสำเร็จ คุณภาพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตนั้นจะแสดงออกโดยทางภาวะผู้นำ และ

การเป็นตัวอย่างส่วนบุคคล ความเป็นผู้นำจะใช้ได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการและหลักเกณฑ์ การบริหารที่มัวจะดำเนินไปอย่างถูกต้องหรือไม่ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจะสามารถ นำตัวแทนได้อย่างประสพผลก็ต่อเมื่อได้เรียนรู้การนำและการควบคุมตัวเองอย่างเหมาะสม (แผนกฝึกอบรม บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด, 2543, หน้า 285)

บริษัทอเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ในปี พ.ศ. 2554 มีผู้บริหาร หน่วย (บริหารตัวแทนประกันชีวิต) รวมทุกตำแหน่งทั่วประเทศ จำนวน 7,400 คน ตัวแทนประกันชีวิต รวมทั้งหมดจำนวน 73,836 คน และเป็นตัวแทนประกันชีวิตที่เข้าใหม่ จำนวน 12,637 คน สร้างผลงานเบี้ยประกันชีวิตปีแรก 11,146.6 ล้านบาท อัตราการเติบโตของเบี้ยประกันปีแรก 1.78 เปอร์เซ็นต์ โดยผลการดำเนินงานดังกล่าวไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่บริษัทได้ตั้งไว้ ทั้งในด้านอัตราการเติบโตของเบี้ยประกันปีแรก การเพิ่มจำนวน ตัวแทนประกันชีวิตใหม่ และจำนวนตัวแทนประกันชีวิตที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตใหม่

เครือนาทอง เป็นสำนักงานตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท อเมริกันอินเตอร์ เนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 138 อาคารเอไอเอสสาทรเหนือ ถนนสาทรเหนือ แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 เครือนาทองมีผู้บริหารหน่วย (ผู้บริหาร ตัวแทนประกันชีวิต) จำนวน 575 คน และมีตัวแทนประกันชีวิตจำนวน 4,974 คน ซึ่งเป็น เครือข่ายที่ใหญ่ที่สุดของบริษัท เอ ไอ เอ ประเทศไทย โดยในปี 2554 เครือนาทองสามารถ สร้างผลผลิตเบี้ยประกันชีวิตปีแรกจำนวน 1,085 ล้านบาท คิดเป็น 10 เปอร์เซ็นต์ของเบี้ย ประกันชีวิตปีแรกของทั้งบริษัท (ข้อมูลสถิติ เอไอ เอ, 2554) และผลงานเบี้ยประกันชีวิตปี แรกเฉลี่ยต่อหน่วยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของทั้งบริษัท ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวอาจเกิดจากหลาย ปัจจัย แต่ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตัวแทนประกันชีวิตที่ทำหน้าที่บริหารตัวแทนประกันชีวิตให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ การขายประกันชีวิต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือนาทอง บริษัท อเมริกัน อินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารตัวแทน ประกันชีวิตเครือนาทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ผลลัพธ์ที่ ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานขายประกันชีวิต ได้แก่ การวางแผน การคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิต การฝึกอบรมและพัฒนาตัวแทนประกันชีวิต การชี้แนะหรือการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขายประกันชีวิตและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด
2. ทำให้ทราบความแตกต่างภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ที่จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด
4. สามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารให้มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

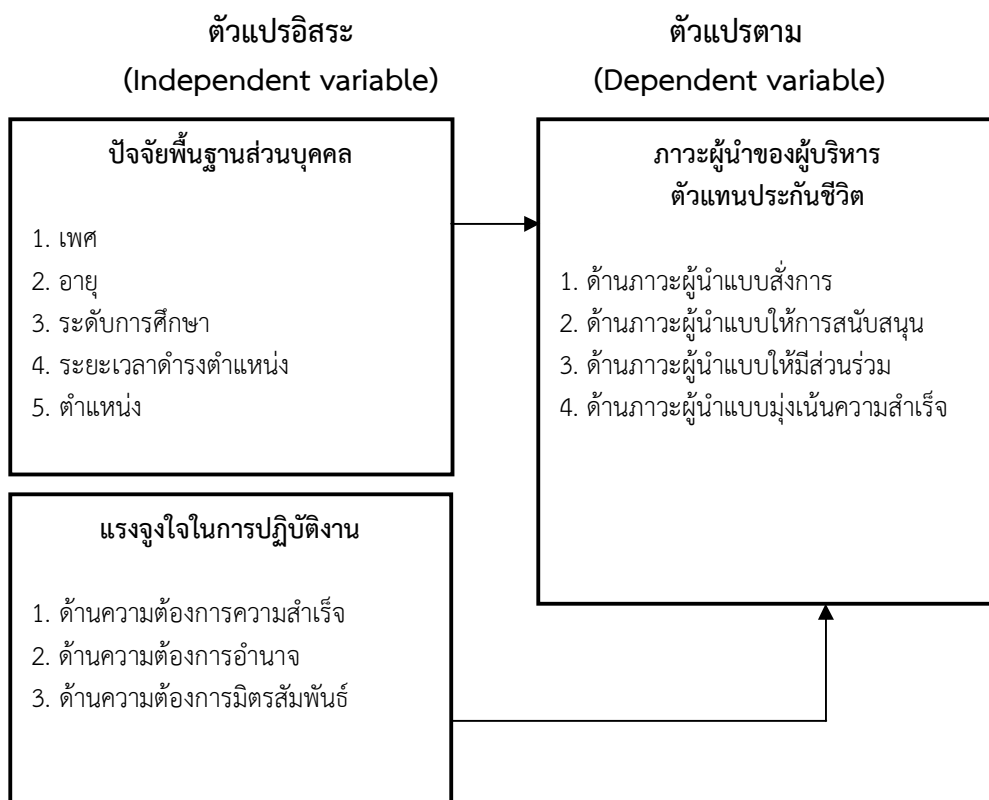
1. ด้านประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด จำนวน 532 คน (ข้อมูลสถิติตัวแทน เอไอเอ ปี พ.ศ.2554)
2. ด้านเนื้อหาศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด โดยในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) ความต้องการอำนาจ (Need of Power) และความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) ส่วนภาวะผู้นำในด้าน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

(Participative Leadership) และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented Leadership)

3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2555-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด และนำมาประมวลผลเป็นกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้อ่านรายงานการวิจัยกับผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด หมายถึง บริษัทที่ประกอบธุรกิจประกันภัย ซึ่งเริ่มต้นการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยเมื่อปีพุทธศักราช 2481 จนถึงปัจจุบัน และมีสำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคารเอไอเอทาวเวอร์ เลขที่ 181 ถนนสุขุมวิท เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

เครือนำทอง หมายถึง สำนักงานตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ 138 อาคารเอไอเอเซ็นเตอร์ ถนนสาทรเหนือ แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตเครือนำทอง หมายถึง ตัวแทนประกันชีวิตเครือนำทองที่ได้รับการแต่งตั้งจาก บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วย ผู้จัดการ ผู้จัดการภาค ผู้จัดการภาคอาวุโส ผู้อำนวยการภาค ผู้อำนวยการภาคอาวุโส และผู้อำนวยการภาคระดับสูง

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพและลักษณะส่วนตัวบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จของแม่คเคิลแลนด์ ประกอบด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง บุคคลที่กระทำการต่าง ๆ อย่างเต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน วางแผนงานในระยะยาว มีความรับผิดชอบสูง ต่อดูเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปที่เป็นสิ่งของที่ได้มาจากความสำเร็จ

2. ความต้องการอำนาจ หมายถึง บุคคลที่ต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแสดงออก ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ที่มุ่งการยกระดับสถานภาพให้สูงขึ้น และพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ

3. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลที่ต้องการการยอมรับต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตร

ไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของบุคคลหนึ่งเพื่อชี้นำหรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นภายในกลุ่มปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำที่เคร่งครัดในเรื่องงาน กำหนดแผนงาน รายละเอียดการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงในการบรรลุเป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน

2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) มุ่งเน้นความเป็นมิตรแสดงออกถึงความตระหนักในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศในการทำงานของทีมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค

3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) จะปรึกษาหารือกับผู้ตามและใช้คำแนะนำของผู้ตามเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ สอบถามความคิดเห็นขอคำแนะนำ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมหรือพบปะผู้ตามสม่ำเสมอในสถานที่ทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) จะกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเน้นผลการปฏิบัติงานที่สูง และมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยพวกเขาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายสูงขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยมีดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ประกอบด้วย คำถาม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์ ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) ด้านความต้องการอำนาจ (Need of Power) และด้านความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) ประกอบด้วยคำถาม 30 ข้อ

โดย ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจมาก
- 3 หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจน้อย
- 1 หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การให้คะแนนของ เบส (Best, 1997, p.147) ดังนี้

- ระดับคะแนน 4.50 – 5.00 คะแนน หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด
- ระดับคะแนน 3.50 – 4.49 คะแนน หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจมีมาก
- ระดับคะแนน 2.50 – 3.49 คะแนน หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจปานกลาง
- ระดับคะแนน 1.50 – 2.49 คะแนน หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจน้อย
- ระดับคะแนน 1.00 – 1.49 คะแนน หมายความว่า มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ประกอบด้วย คำถาม 25 ข้อ

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำ มากที่สุด
- 4 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำ มาก
- 3 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำ ปานกลาง
- 2 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำ น้อย
- 1 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำ น้อยมาก

เกณฑ์การประเมินค่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตเครือนำทอง บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ที่มีภาวะผู้นำอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การให้คะแนนของ เบส (Best, 1997, p.147) ดังนี้

- ระดับคะแนน 4.50–5.00 คะแนน หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำมากที่สุด
- ระดับคะแนน 3.50–4.49 คะแนน หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำมาก
- ระดับคะแนน 2.50–3.49 คะแนน หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำปานกลาง
- ระดับคะแนน 1.50–2.49 คะแนน หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำน้อย
- ระดับคะแนน 1.00–1.49 คะแนน หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำ
- ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือวิธีการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหา
- ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมสอดคล้องกับหัวข้อปัญหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัยหรือไม่ ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านดังนี้

1. ดร.เกรียงไกร โพธิ์มณี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ดร.สุภาภรณ์ พรหมฤาษี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. ดร.วรวิทย์ ประสิทธิ์ผล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือด้านความตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $IOC=0.879$

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปหาความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบาร์คหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคซ์ (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา=0.94

ขั้นที่ 8 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบแล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

แบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด จำนวน 532 คน (สถิติตัวแทน เอไอเอ ปี พ.ศ.2554)

หน่วยวิเคราะห์คือ หน่วยบุคคลได้แก่ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตจาก สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครถึงสำนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกรอกแบบสอบถาม จำนวน 223 ชุด
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายใน 30 วัน
4. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 223 ชุด
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 223 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าหน่วย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X}=3.94$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความต้องการอำนาจ ($\bar{X}=3.51$)

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ($\bar{X}=4.19$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.97$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน

- 3.1 ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.5 ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.697$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.689$) ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.641$) และด้านความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.405$) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มี เพศ อายุ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต
เครือนาทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด มีความสัมพันธ์กันผลการ
ทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ตัวแทนประกันชีวิต เครือนาทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือนาทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอส
ซัวร์นส์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือนาทอง บริษัท
อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความต้องการมิตร
สัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความ
ต้องการอำนาจ ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จของงานนี้ ต้องได้รับความร่วมมือจากตัวแทน
ประกันชีวิต ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตต้องได้รับการยอมรับจากทีมงานคือต้องมี
ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ส่วนด้านความต้องการอำนาจถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมากแต่ก็มี
ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตมีความคิดเห็นว่างานนี้เป็น
งานอิสระไม่สามารถใช้อิทธิพลบังคับให้ตัวแทนประกันชีวิตปฏิบัติงานบางอย่างได้ หากเขาไม่
ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ กันยมาส ชูจิน (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจโดยรวมในระดับสูง เมื่อจำแนกประเภท
แรงจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับสูง และแรงจูงใจใฝ่อำนาจใน
ระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหารตัวแทน
ประกันชีวิตขึ้นอยู่กับการบรรลุเป้าหมายที่รับผิดชอบในแต่ละปี และต้องรับผิดชอบต่อ
เป้าหมายที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ดังนั้น ผู้บริหารตัวแทนตัวแทนประกันชีวิตต้องมุ่งมั่นใน
การทำงานให้สำเร็จ จากการวิจัยของแม็คเคิลแลนด์ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมี
ความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน
หรือให้สามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา และมีความพึงพอใจกับการทำงาน

ที่มีปัญหา และมีความพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาให้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาพันธุ์ กันธิยะ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คมชลัฐ สมบูรณ์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบูรณ์) บริษัท กรุงเทพประกันชีวิตจำกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจประกันชีวิต โดยเฉพาะตัวแทนประกันชีวิตภายใต้การดูแลของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ จรรยาบรรณและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันชีวิต เนื่องจากการปฏิบัติงานของตัวแทนขายประกันชีวิต มีผลกระทบต่อลูกค้า บริษัท และเพื่อนร่วมอาชีพ ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ดังนั้นหากมีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องผู้บริหารต้องให้การแนะนำ หรือตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นซึ่งสอดคล้องกับ ปิยพงษ์ วรรณกุลพงศ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ กรณีศึกษา บริษัทยูนิซิตี้มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สูงกว่ากลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับต่ำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานขายประกันชีวิต ความสำเร็จของงาน ต้องได้รับความร่วมมือจากทีมงาน ไม่ว่าตัวแทนประกันชีวิตในหน่วยงาน พนักงาน เจ้าหน้าที่ของบริษัท ดังนั้น ความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ความเข้าใจทีมงาน การสร้างบรรยากาศแบบร่วมมือในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ อุณหะนันท์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ของบริษัทอยุธยาอลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต พบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตมีแรงจูงใจในเกณฑ์ ดี ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านค่าคอมมิชชั่น และผลประโยชน์ ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ด้านการยอมรับจากสังคมในอาชีพผู้บริหารตัวแทน ด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้บริหาร ด้านการยกย่องจากสังคม และด้านความก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหารตัวแทน และสอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 187) ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเคิลแลนด์ ซึ่งแม็คเคิลแลนด์ ด้านความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation (n Aff)) หมายถึงบุคคลต้องการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนล แอสซิวเร้นส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ทั้งนี้เนื่องจากระบบการบริหารหน่วยตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท เอ ไอเอ เป็นระบบการบริหารเน้นที่ผลลัพธ์ (The result-focused MBO process) เป็นการบริหารที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกัน ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือตัวแทนประกันชีวิตที่อยู่ในทีมทุกคน และแต่ละคนมีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรสุดา จันทรสว่าง (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทีมงานของผู้จัดการภาคบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารทีมงานของผู้จัดการภาคบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการบริหารทีมงานรายด้าน พบว่า ผู้จัดการภาคส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารทีมงานแบบให้การสนับสนุนและแบบให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และพฤติกรรมแบบสั่งการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ ระย้าอินทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและวุฒิภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบการมีส่วนร่วม และแบบการมอบอำนาจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ส่วนแบบบงการมี พฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกันพบว่า ผู้บริหารที่มี เพศ อายุ และตำแหน่งงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันที่มีอายุต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาดำรง ตำแหน่งต่างกันมีระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความสามารถด้านต่าง ๆ รวมทั้งสภาพร่างกาย จิตใจ ทักษะคิด ก่อนเข้ามาเป็นผู้บริหาร ตัวแทนประกันชีวิต รวมทั้งการฝึกอบรมในแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สตีเฟน พี 롭บินส์ (Robbins and Coulter, 1996, p. 573 อ้างถึงใน พิชาย พันธ์แพ, 2554, หน้า 39) กล่าวถึง การศึกษาผู้นำตามแนวทฤษฎีคุณลักษณะ เชื่อว่าการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะมีลักษณะความเป็น ผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติ โดยเน้นถึงสภาพร่างกาย จิตใจ ทักษะคิด ความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ เป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้เชื่อว่า บางคนเกิดมา เพื่อเป็นผู้นำ “Born Leader” สอดคล้องกับเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูผามาศ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูผามาศ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านตามรูปแบบภาวะผู้นำ ทั้ง 4 แบบ ไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทน ประกันชีวิต เครือข่ายทอง บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตมีรูปแบบภาวะผู้นำ ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน จึงส่งผลให้ เครือข่ายทอง ซึ่งเป็นสำนักงานตัวแทนประกัน ชีวิตของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด มีผลผลิตเบี้ยประกันปีแรก รวมทั้งเครือข่ายคิดเป็น 10 เปอร์เซ็นต์ของเบี้ยประกันปีแรกรวมทั้งบริษัท และเป็นเครือข่ายที่ มีจำนวนตัวแทนประกันชีวิตและผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ เอื้อมพร บัวสรวง (255) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจใฝ่ สมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจใฝ่สมฤทธิ์เกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน

ทั้งหมดยกเว้นการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ กันยมาส ชูจีน (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธัมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำก็สัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมีตรสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ แรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำก็สัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทย์ คະชาวงค์ (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต อยู่ใน ระดับมากทุก ๆ ด้าน แต่ด้านความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่า ดังนั้น ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตต้องกล้าที่จะใช้อำนาจเพื่อความสำเร็จของงาน และบริษัทต้องให้อำนาจกับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตในการพิจารณาความก้าวหน้าของตัวแทนประกันชีวิต เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การยกเลิกสัญญาการเป็นตัวแทนประกันชีวิต

2. จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือณาทอง มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงทำให้ผลงานของเครือณาทองอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ดังนั้นบริษัท ควรมีหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ให้กับตัวแทนประกันชีวิต ก่อนที่ได้รับแต่งตั้งเป็น ผู้บริหารตัวแทนประกัน

3. จากการศึกษา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการแต่งตั้ง ตัวแทนประกันชีวิตให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ไม่ควรนำประเด็น ระดับการศึกษา มาเป็นประเด็นสำคัญในการพิจารณา เพราะภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ โดยไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาระดับสูงมาก่อน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ในเครือข่ายหรือกลุ่มอื่น ๆ ของบริษัท อเมริกันอินเตอร์

แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรมพัฒนา

2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต เครือข่ายของ บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้ในการปรับปรุงพัฒนาในการคัดเลือกบุคคลที่เตรียมเป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- กันยมาส ชูจิน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คมชลัฐ สมบูรณ์. (2549). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบูรณ์) บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฬาพันธุ์ กันธิยะ. (2551). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยนำทอง ตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ปิยพงษ์ วรรณกุลพงศ์. (2553). การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ กรณีศึกษา บริษัทยูนิซิตี้ มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรินท์.
- พัชรินทร์ อุณหะนันท์. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตของบมจ.อยุธยาอลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พันธุ์เทพ ใจคำ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วรวิทย์ คุชวงศ์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วีรสุดา จันทรสว่าง. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทีมงานของผู้จัดการภาคบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. (2553). **รายงานธุรกิจประกันภัยไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย.
- สมยศ ระย้าอินทร์. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลิกภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Best, John W. (1997). **Research in education.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.