

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การสรรหาและการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิตของผู้บริหารหน่วย :
กรณีศึกษา บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นางสาวสุนทรี ศรีไทย

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารรัตน์ บุญเฉลียว	ประธานกรรมการ
อาจารย์นิตยา วัฒนคุณ	กรรมการ
อาจารย์นันทนา คำนวน	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิตของผู้บริหารหน่วย: กรณีศึกษา บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการสรรหาและการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิตของผู้บริหารหน่วย และศึกษาถึงปัญหาในการสรรหาและการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิต

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการออกแบบสอบถามเพื่อทำการสอบถามผู้บริหารหน่วยตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 107 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยค่าสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ด้านข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้บริหารหน่วยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานะเป็นหัวหน้าหน่วย และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ด้านกระบวนการสรรหา จากการศึกษาพบว่าในด้านกระบวนการสรรหาโดยรวมผู้บริหารหน่วยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ในรายละเอียดพบว่าการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร และการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ตามลำดับ สำหรับปัญหาด้านกระบวนการสรรหา ผู้บริหารหน่วยมีปัญหาด้านกระบวนการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาบ่อย โดยในรายละเอียดพบว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาบ่อย การ

กำหนดลักษณะงานและระดับตำแหน่งที่จะรับสมัคร การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร และการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย ตามลำดับ

ด้านวิธีการสรรหา จากการศึกษาพบว่าวิธีการสรรหาโดยรวมผู้บริหารหน่วยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อย โดยในรายละเอียดพบว่าการติดต่อเป็นการส่วนตัวและการแนะนำจากบุคคลที่ทำงานในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ตามลำดับ การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ การหาจากแหล่งจัดหางาน การติดต่อกับสำนักจัดหางาน ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว และผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัครมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อย ตามลำดับ สำหรับปัญหาด้านวิธีการสรรหา ผู้บริหารหน่วยมีปัญหาด้านวิธีการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดพบว่าการรับสมัครจากสถาบันการศึกษา การติดต่อกับสำนักจัดหางาน การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน การติดต่อเป็นการส่วนตัว การหาจากแหล่งจัดหางาน และการส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย ตามลำดับ ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง และผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัครมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อยที่สุด ตามลำดับ

ด้านกระบวนการคัดเลือก จากการศึกษาพบว่ากระบวนการคัดเลือกโดยรวมผู้บริหารหน่วยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดพบว่าการสัมภาษณ์ การคัดเลือกโดยผู้บริหารหน่วย การสัมภาษณ์เบื้องต้น การรับสมัคร การพิจารณาใบสมัคร การทดสอบ การตรวจสอบหลักฐานและการบรรจุมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ตามลำดับ สำหรับปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือก ผู้บริหารหน่วยมีปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดพบว่าการรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์ การพิจารณาใบสมัคร การตรวจสอบหลักฐาน การคัดเลือกโดยผู้บริหารหน่วย และการบรรจุมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย ตามลำดับ

ด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือก จากการศึกษาพบว่าหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยรวมผู้บริหารหน่วยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดพบว่าหลักเกณฑ์ด้านทัศนคติในการทำงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ตามลำดับ ส่วนรูปร่างหน้าตา อายุ ความถนัด และเพศมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อย ตามลำดับ สำหรับปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือก ผู้บริหารหน่วยมีปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดพบว่าหลักเกณฑ์ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ทัศนคติในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลิกภาพและระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย ตามลำดับ ส่วนรูปร่างหน้าตา ความถนัด อายุ และเพศมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อยที่สุด ตามลำดับ

Independent Study Title	The Recruitment and Selection of Life Insurance Agents of Agents' Supervisors : The Case Study of American International Assurance Amphoe Mueang, Changwat Chiang Mai	
Author	Miss.Suntaree Srithai	
M.B.A		
Examining Committee	Assistant Professor Dararatana Boonchaliew	Chairman
	Lecturer Nitaya Watanakun	Member
	Lecturer Nantana Kumnuan	Member

ABSTRACT

The objectives of the independent study on “The Recruitment and Selection of Life Insurance Agents of Agents' Supervisors : The Case Study of American International Assurance Amphoe Muang , Changwat Chiang Mai” were to study recruitment and selection of life insurance agents of agents' supervisors and to study the problems in recruitment and selection.

This study was conducted by collecting questionnaires from 107 agents' supervisors of American International Assurance Amphoe Mueang, Changwat Chiang Mai. The data was gathered from the questionnaires and computed by using SPSS program. Analyzed statistical techniques were frequencies, percentage and mean.

The study found that most of the agents' supervisors were female, 31-40 years of age, status as agent leader and had bachelor's degree.

For the recruitment processes, the findings from this study showed that in overall average, was considered as high important level, such as applicants' qualification setting, human resource planning, job description and position requirements and recruitment method setting, respectively. The problems of recruitment processes had the overall average in low level except the problem of human resource planning which had the average in high level, while job description and position requirements, applicants' qualification setting and recruitment method setting had the average in low level, respectively.

The recruitment method in overall average were considered as low level of importance. In the detail found that recruitment by agents' supervisor method and current staffs' recommendation were considered as high important. Except job announcement, recruitment from educational institute, recruitment by own officer, employment sources, employment agencies, walk-in application, return of retire agents and applicant which apply by letter were considered as low level of importance respectively. The problems of recruitment method had the overall average in low level. Also the problem of recruitment from educational institute, employment agencies, job announcement, current staffs' recommendation, method recruitment by agents' supervisor, recruitment by own officer and employment sources had the average in low level, respectively. While the problems of walk-in application and applicant which apply by letter had the average in the lowest level, respectively.

The selection procedure in overall was considered as high important level. In the detail found that interview procedure, final selection by agents' supervisors, preliminary interview, reception of applicants, application form, test, document check and placement were considered as high important, respectively. The problems of selection procedure had the overall average in low level. Also reception of applicants, test, preliminary interview, interview procedure, application form, document check, final selection by agents' supervisors and placement had the average of mean in low level, respectively.

The selection criteria in overall was considered as high important level. Such as attitude, technical skill, personality, experience and education had the average of mean in high level of importance respectively. According to appearance, age, aptitude and gender were considered as low level of importance, respectively. The problems of selection criteria had the overall average in low level. Also the problem of technical skill, attitude, working experience, personality and education level had the average of mean in low level respectively. Except appearance, aptitude, age and gender had the average in the lowest level, respectively.