

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง “การบริหารทีมงานของผู้บริหารหน่วยตัวแทนประกันชีวิตบริษัทอเมริกัน
อินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด(เอ ไอ เอ) อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”

วัตถุประสงค์ของการศึกษา การศึกษานี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทีมงานรวมทั้งปัญหา
และอุปสรรคในการบริหารทีมงาน ของผู้บริหารหน่วยตัวแทนประกันชีวิตบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนช
ชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด(เอ ไอ เอ) อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาข้อมูลนำไปประกอบการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโทคณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และยังเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารทีมงานประกันชีวิตใน
การที่จะได้รับทราบแนวทางการบริหารการทำงานที่ดีต่อไป ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอ
ในภาพรวมโดยโดยไม่ระบุว่าเป็นของบุคคลใด จึงใคร่ขอความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม ผู้
วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามเป็นอย่างดี.

เกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม

1. “ผู้บริหารหน่วยตัวแทน หมายถึง ผู้บริหารทีมงานตัวแทนทุกระดับในบริษัท เอไอเอจำกัด”
- 2 “ การจงใจและการติดต่อสื่อสารในแบบสอบถามนี้ หมายถึง การจงใจและการติดต่อสื่อสารของทีม
งานของท่านเท่านั้น”
3. ข้อคิดเห็นและคำตอบของท่านในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการ ศึกษาเท่านั้น
4. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการจูงใจทีมงาน

ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 4 ตอน จักเป็นพระคุณยิ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อหน่วยงาน

สถานะของผู้บริหาร () 1. หัวหน้าหน่วย () 2. ผู้จัดการหน่วย
() 3. ผู้จัดการภาค () 4. ผู้จัดการภาคอาวุโส

2. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง

3. อายุ () 1. 20-30 ปี () 2. 31-41 ปี
() 3. 41-50 ปี () 4. 51-60 ปี
() 5. 61 ปีขึ้นไป

4. อาชีพเดิมก่อนเข้าสู่ธุรกิจประกันชีวิต

() 1. เกษตรกร () 2. ค้าขาย
() 3. ลูกจ้างบริษัท () 4. ข้าราชการ
() 5. พนักงานรัฐวิสาหกิจ () 6. ประกอบธุรกิจส่วนตัว
() 7. อื่นๆ(ระบุ).....

5. ระยะเวลาตั้งแต่เป็นผู้บริหารหน่วย ถึงปัจจุบัน ปี เดือน

6. ปัจจุบันมีตัวแทนในทีมงาน (เฉพาะหน่วย) จำนวน คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความหมาย หน้าที่ของผู้นำทีมเอไอเอ
ปัจจัยต่าง ๆ ต่อการใช้วิธีการนำทีม และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการบริหาร
ทีมงาน

กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ ในฐานะของผู้นำทีมงานประกันชีวิตหน่วยของท่าน ในข้อที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

7. คำว่า "ผู้นำทีมหรือผู้บริหารหน่วย" ในความเห็นของท่าน มีความหมายว่าอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

8. ในระบบการบริหารทีมงาน เอไอเอ มีหน้าที่หลัก ๆ 4 ข้อ ของผู้นำทีม ท่านคิดว่า แต่หน้าที่ที่มีความสำคัญมากหรือน้อย อย่างไร

หน้าที่ของผู้นำทีม	สำคัญ มาก	ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	ไม่ สำคัญ
1. การจัดหาหรือชักชวนคนเข้ามาเป็นตัวแทนประกันชีวิต				
2. การอบรมให้ความรู้ แก่ตัวแทนประกันชีวิต เพื่อมีความรู้เข้าใจในงานมากขึ้น				
3. การจูงใจ กระตุ้น ตัวแทนประกันชีวิต ให้ทำงาน				
4. การติดตาม ดูแลตัวแทน และให้คำปรึกษา แนะนำแก่ตัวแทนประกันชีวิต				
5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....				

9. ท่านคิดว่า ปัจจัยต่อไปนี้ของตัวแทนประกันชีวิต มีความสำคัญเพียงใดต่อการควบคุมดูแล หรือการสอนงานของท่านในฐานะที่ท่าน เป็นผู้นำ ที่ต้องบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจัยของตัวแทนประกันชีวิต	สำคัญ มาก	ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	ไม่ สำคัญ
1. ปัจจัยทางด้านความสามารถ				
- มีความรู้ในงานอาชีพ สินค้า วิธีการของการประกันชีวิต				
- มีประสบการณ์การขายประกันชีวิต				
- มีทักษะ การขายที่ดี				
2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติ				
- มีความเชื่อมั่นต่อตนเอง				
- มีความเชื่อมั่นต่อผู้นำทีม หรือ ผู้บริหารหน่วยงาน				
- มีความเชื่อมั่นต่อสินค้า (แบบประกัน)				
- มีความเชื่อมั่นต่อบริษัท เอไอเอ				
3. ปัจจัยด้านอื่นๆ ระบุ(ถ้ามี).....				
-				
-				

10. จากปัจจัยในข้อ 3 ถ้าแบ่ง ตัวแทนประกันชีวิต ตามปัจจัยทางด้านความสามารถและปัจจัยทางด้านทัศนคติ โดยดูจากระยะเวลาอายุงานและการเรียนรู้ เป็น 4 ระยะ จากประสบการณ์ของท่าน พบว่า ตัวแทนประกันชีวิตในหน่วยงานของท่าน ผ่านขั้นทั้ง 4 ตามอายุงานประมาณเท่าไร

ระยะของตัวแทนประกันชีวิต	อายุงานเฉลี่ย						
	1 เดือน	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	1 ปี	2 ปี	3 ปี
1.ตัวแทนใหม่ คือตัวแทนที่เพิ่งถูกชักชวนเข้าสู่อาชีพ ไม่มีความเชื่อมั่น และยังไม่มีความรู้ ความสามารถ ทางด้านประกันชีวิต							
2.ตัวแทนขาดทักษะ คือตัวแทนที่เริ่มเรียนรู้งาน ได้รับการ ชี้แจงเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นที่สูง แต่ยังไม่มีความ และประสบการณ์การขาย							
3.ตัวแทนขาดความเชื่อมั่น คือตัวแทนที่มีความสามารถ และมีทักษะในการขายแล้ว มีความรู้ที่ดี แต่ความเชื่อมั่น เริ่มถดถอย หลังจากพบอุปสรรคมากขึ้น							
4.ตัวแทนมีทักษะและเชื่อมั่น คือตัวแทนที่มีความรู้ มีทักษะการขาย และมีความเชื่อมั่นเต็มที่							

11. ท่านมีหลักการหรือวิธีการทำงานอย่างไรเมื่อตัวแทนผ่านช่วงระยะเวลาต่างๆ 4 ระยะ(กลุ่ม)
ดังกล่าวในข้อ (4) โดยสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อในแต่ละกลุ่มตัวแทน

หลักการ/วิธีการ	ตัวแทน ใหม่	ตัวแทน ขาด ทักษะ	ตัวแทน ขาดความ เชื่อมั่น	ตัวแทน มีทักษะมี ความเชื่อมั่น
1.ใช้หลักการการบอกกล่าว				
1.1แนะนำอาชีพงานขายประกันชีวิตและกฎระเบียบของบริษัทฯ				
1.2กำหนดงานสิ่งที่ต้องทำ และวิธีที่ต้องทำ ให้ตัวแทนนำไปปฏิบัติในงานที่ง่าย ๆ ก่อน				
1.3สร้างเสริม ทัศนคติ ความเชื่อในงานอาชีพ ในสินค้าและบริษัทฯ รวมทั้งในเรื่องการถูกปฏิเสธมากกว่าตอบรับ				
1.4การให้ความรู้โดยการอบรม				

หลักการ/วิธีการ	ตัวแทน ใหม่	ตัวแทน ขาด ทักษะ	ตัวแทน ขาดความ เชื่อมั่น	ตัวแทน มีทักษะมี ความเชื่อมั่น
2. ใช้หลักการการใช้งาน				
2.1 สร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ให้กำลังใจชี้แนะ				
2.2 คอยกระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ที่สูงขึ้น				
2.3 มอบหมายเป้าหมายที่สูงขึ้น				
3. ใช้หลักการการมีส่วนร่วม				
3.1 ช่วยกันกำหนดเป้าหมายของตัวแทนและของหน่วย				
3.2 เน้นการติดต่อสื่อสารที่มากขึ้นเพื่อสนับสนุนการทำงาน				
3.3 ให้การเอาใจใส่แต่ไม่ก้าวก้าการทำงาน				
4. ใช้หลักการการมอบหมายงาน				
4.1 ให้ตัวแทน ทำงานด้วยตนเอง ทั้งเป้าหมายเอง				
4.2 มอบหมายงานสำคัญ ตามรับผิดชอบอื่นๆ ให้นอกเหนืองานขาย				
5. ใช้หลักการอื่นๆระบุ(ถ้ามี).....				

12. ปัญหาใดบ้างที่ท่านพบในการเป็นผู้บริหาร ทีมงานของท่าน (ด้านการบริหาร) (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ความพร้อมในการเรียนรู้ ไม่เท่ากันของตัวแทน, ซึ่งเกิดมาจาก อายุ ของตัวแทนฯ
- ความพร้อมในการเรียนรู้ ไม่เท่ากันของตัวแทน, ซึ่งเกิดมาจากระดับการศึกษาของตัวแทน
- ความพร้อมในการเรียนรู้ ไม่เท่ากันของตัวแทน, ซึ่งเกิดมาจากเพศของตัวแทน
- ทักษะที่แตกต่างกัน เนื่องมาจาก อาชีพเดิมของตัวแทนฯ ที่แตกต่างกัน
- ทักษะที่แตกต่างกัน เนื่องมาจาก ระดับการศึกษาของตัวแทนฯ ที่แตกต่างกัน
- ทักษะที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากอายุของตัวแทน ที่แตกต่างกัน
- ตัวแทนประกันชีวิต ไม่เข้าใจในอาชีพงานขาย ว่าต้องถูกปฏิเสธมากกว่าตอบรับ
- ตัวแทนประกันชีวิต คิดว่างานนี้เป็นอิสระ ไม่สามารถควบคุมระเบียบวินัยตนเองได้
- ตัวแทนฯ มักเรียกร้องความสำเร็จเร็วเกินไป
- การขาดความร่วมมือจากตัวแทนฯ ในการร่วมช่วยกันแก้ปัญหา
- อื่น ๆ ระบุ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

ข่าวสาร	ป้ายประกาศ	จดหมายเวียน	บันทึกถึงรายบุคคล	ทำรายงานเสนอ	ระบบเสนอข้อคิดเห็น	การประชุมกลุ่มย่อย	การอบรม สัมมนา	การพูดคุยส่วนตัว	การคุยทางโทรศัพท์
8. การกำหนดเป้าหมายประจำปี ของตัวแทน									
9. การกำหนดเป้าหมายประจำเดือนของตัวแทน									
10. การกำหนดเป้าหมายประจำสัปดาห์ของตัวแทน									
11. การกำหนดเป้าหมายประจำวันของตัวแทน									
12. การปรึกษาปัญหาการทำงานแต่ละวัน									
13. การรายงานผลงานการทำงานของตัวแทน									
14. การสรุปผลงานของตัวแทน/ติดตาม/ทบทวนเป้าหมาย									
15. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการขาย									
16. การสอนบทเจรจาการขาย เทคนิคใหม่ ๆ									
17. แจ้งนโยบายและเป้าหมายของทีมงาน									
18. อื่น ๆ ระบุ									

15. ปัญหาใดบ้างที่ท่านพบในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ตัวแทนฯ ไม่ยินดียรับข่าวสารเพราะมีข้อคิดเห็นขัดกับข่าวสารนั้น ๆ
- ความรู้ ความเข้าใจแตกต่างกันซึ่งเกิดมาจากความแตกต่างของตัวแทน ในเรื่องระดับศึกษา
- ข่าวสาร ที่แจ้ง มีระยะเวลาสั้นเกินไป ทำให้ลืมน่า
- การใช้ภาษา ที่ไม่ชัดเจน ภาษาที่เข้าใจยากของตัวแทนเอง
- ความกลัวหรือเกรง ของตัวแทนฯ ในการที่ต้องติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้บริหารหน่วย
- ความไม่ตั้งใจรับข่าวสารของตัวแทนฯ
- การไม่ได้ปรึกษาหารือในการจะติดต่อระหว่างผู้เกี่ยวข้องก่อนส่งข่าวสาร
- การไม่ทำความเข้าใจให้ต้องแก้ต่อข้อมูลข่าวสาร
- ความยากในการที่จะติดต่อหรือติดตามตัวแทนฯ
- ตัวแทนรับข่าวสารแล้วละเลยต่อข่าวสารนั้น ๆ
- ความมีอคติของตัวแทนต่อผู้บริหารหน่วย
- ความมีอคติของตัวแทนต่อบริษัท
- อื่น ๆ ระบุ(ถ้ามี).....

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการจูงใจทีมงาน

16. ท่านคิดว่า ปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ปัจจัยใด จะมีความสำคัญต่อการสร้างความพอใจ ต่อตัวแทน ในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของตัวแทนฯ	สำคัญ มาก	ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	ไม่ สำคัญ
1. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ที่ยุติธรรม เลือกประโยชน์ต่อตัวแทน				
2. การบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ตัวแทนฯ ของผู้นำทีมที่ดี				
3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำทีม และเพื่อนร่วมงาน				
4. สภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานที่ดี				
5. ความมั่นคงของงาน ที่ยึดเป็นอาชีพได้				
6. รายได้ของตัวแทน ที่มากพอ				
7. ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เช่น มีอุปกรณ์ความปลอดภัย				
8. อื่น ๆ ระบุ.....				

17. ท่านคิดว่า ปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ มีผลต่อการสร้างความพอใจ ในการทำงาน หรือ ทำให้จูงใจ ที่จะทำงานให้ดีขึ้นมากขึ้น ต่อตัวแทนในหน่วยงาน ของท่านมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจตัวแทน	สำคัญ มาก	ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	ไม่ สำคัญ
1. ความสำเร็จ ในเป้าหมายที่ตั้งใจไว้				
2. การยกย่อง ที่ได้รับจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน				
3. ความก้าวหน้า การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น				
4. ความท้าทาย ของงาน หรือของเป้าหมาย				
5. ความรับผิดชอบ ที่มากขึ้น จำนวนลูกค้าที่มากหรือ มีโอกาสรสร้างทีมงานเอง				
6. อื่น ๆ				
.....				

18. วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ วิธีใดที่ท่านใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ทีมงาน

วิธีการสร้างแรงจูงใจ	ใช้มากที่สุด	ปานกลาง	ใช้น้อย	ใช้น้อยที่สุด
1. ใช้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การขึ้นเป็นผู้บริหารหน่วยงาน				
2. ใช้ความท้าทายของงาน ความยากที่ น่าจะทำได้และ ความภาคภูมิใจเมื่อสำเร็จ				
3. การได้รับการยกย่อง จากบริษัทฯ จากเพื่อน ๆ ร่วมงาน				
4. ตั้งเป้าหมาย แล้วกระตุ้นให้ทบทวนติดตามเป้าหมายตลอดเวลา				
5. ให้รู้จัก คนที่ประสบความสำเร็จในอาชีพนี้มาเล่าประสบการณ์ให้ฟัง				
6. ให้ตัวแทนฯ ในทีมงาน กระตุ้นซึ่งกันและกัน				
7. ใช้การแข่งขันกระตุ้นตัวแทนฯ				
8. ใช้รางวัลผลตอบแทนนอกเหนือจากที่ตัวแทนฯ ได้รับเป็นตัวกระตุ้น				
9. อื่น ๆ ระบุ.....				

19. ในการกำหนดเป้าหมายของตัวแทนในหน่วยงานของท่าน เป้าหมายที่นิยมใช้เป็นตัวกำหนด เป็นเรื่องของเป้าหมายใดมากที่สุด

เป้าหมาย	มากที่สุด	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้ใช้
1. รายได้ : ค่านายหน้าต่อเดือน, ปี และโบนัส				
2. คุณวุฒิการแข่งขันต่าง ๆ เพื่อชิงรางวัล เช่น ถ้วย, โล่				
3. คุณวุฒิการแข่งขัน เดินทางไปสัมมนาต่างประเทศ				
4. ทรัพย์สิน สิ่งของ เช่น รถยนต์ใหม่, บ้านหลังใหม่				
5. การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้บริหารหน่วยใหม่				
6. อื่น ๆ ระบุ				
.....				

20. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารทีมงาน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการกำหนดเป้าหมาย
ในคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

คุณลักษณะสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของตัวแทน	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย
<p><u>ความเฉพาะเจาะจง</u></p> <p>1. เป้าหมายที่กำหนดต้องวัดค่าได้ เช่น จำนวนลูกค้าผู้เอาประกัน, จำนวนค่านายหน้า</p> <p>2. ระยะเวลาต้องกำหนดแน่นอน เช่น 1 เดือน หรือ 1 ปี</p> <p>3. เป้าหมายควรกำหนดที่เป้าหมายใหญ่ก่อน แล้วแบ่งเป็นเป้าหมายย่อย</p> <p>4. ควรกำหนดเป้าหมายย่อย ๆ ก่อนแล้วจึง รวมเป็นเป้าหมายใหญ่</p> <p>5. เป้าหมายที่เจาะจง ทำให้เกิดการจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>6. เป้าหมายที่เจาะจง ทำให้วัดค่าได้ว่า ตัวแทนปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด</p> <p>7. อื่น ๆ โปรดระบุ</p>			
<p><u>ความยาก</u></p> <p>1. การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดที่บรรลุได้ง่าย เพราะจะกระตุ้นบุคคลให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ง่าย</p> <p>2. เป้าหมายยิ่งยากเท่าไร แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น</p> <p>3. เป้าหมายที่ยาก คือ ยากพอที่จะท้าทายได้ และต้องถูกกำหนดอย่างเป็นจริงต่อตัวแทนคนนั้น ๆ</p> <p>4. เป้าหมายที่บรรลุยากเกินไป จะไม่สามารถจูงใจได้</p> <p>5. ความยากของเป้าหมายต้องอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ในอดีต แล้วกำหนดให้ท้าทายหรือสูงขึ้นอย่างน่าจะเป็น</p> <p>6. อื่น ๆ โปรดระบุ</p>			
<p><u>การยอมรับ</u></p> <p>1. เป้าหมายควรถูกกำหนดโดยผู้นำทีม ซึ่งรู้ในข้อมูลของตัวแทนได้ดีกว่า</p> <p>2. เป้าหมายควรถูกกำหนดโดยตัวแทนๆเอง เพราะรู้ความสามารถตนเองดีจากประสบการณ์</p>			

คุณลักษณะสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของตัวแทน	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย
3. ควรเป็นการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันของตัวแทนและผู้บริหาร			
4. ผู้บริหารควรเพียงกระตุ้นให้ตัวแทนกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง เพื่อที่จะให้พวกเขาารู้สึกว่าเป็นเจ้าของและรับผิดชอบเป้าหมายเอง			
5. อื่น ๆ โปรดระบุ			
การประเมิน			
1. เมื่อกำหนดเป้าหมายแล้วควรย้อนถามทุกครั้งว่า เป้าหมายเพื่ออะไร			
2. การประเมินควรทำขณะที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายกำลังดำเนินไป			
3. การประเมินควรทำหลังจากกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายเสร็จสิ้นแล้ว			
4. ผู้บริหารหน่วย ควรเป็นผู้ประเมินผลของตัวแทน			
5. ตัวแทนควรเป็นผู้ประเมินตนเอง แล้วรายงานให้ผู้บริหารทราบ			
6. ควรย้อนถามทุกครั้งที่ยอมรับเป้าหมาย ว่าทำได้หรือไม่ได้เพราะอะไร			
7. อื่น ๆ โปรดระบุ			
การแข่งขัน			
1. ควรมีการแข่งขัน เมื่อดังเป้าหมายทุกครั้ง			
2. การแข่งขัน จะทำให้เป้าหมายมีความเจาะจงขึ้นและยากขึ้น			
3. การแข่งขัน ควรทำแบบตัวต่อตัว			
4. ในเป้าหมายของตัวแทนๆ ที่ใกล้เคียงกัน จับให้แข่งขันกันเอง			
5. อื่น ๆ โปรดระบุ			

21. ท่านมักใช้วิธีใดในการประเมินเป้าหมายของตัวแทนฯ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- [] ติดตามเป็นรายบุคคล โดยนัดพบปะพูดคุยตัวต่อตัว
- [] นัดประชุมเป็นประจำ ทั้งทีมงาน
- [] โทรศัพท์พูดคุยตัวต่อตัว
- [] ให้ทำรายงานสรุปผลส่ง โดยตัวแทนฯ ทำสรุป
- [] เลขานุการ ทำสรุปส่งให้ผู้บริหารหน่วยทราบ
- [] อื่น ๆ

22. ท่านมักใช้วิธีการใด ในการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- จัดแข่งขันระหว่างตัวแทน ที่มีเป้าหมายใกล้เคียงกัน
- จัดแข่งขันระหว่างทีมงานตนกับทีมงานอื่น
- อื่น ๆ โปรดระบุ

23. ปัญหาใดบ้างที่ท่านพบในการจูงใจทีมงานในหน่วยงานของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ตัวแทนมีความต้องการที่ต่างกันหลากหลาย ทำให้ต้องใช้เทคนิคจูงใจแตกต่างกัน
- ความทะเยอทะยานของตัวแทนมีน้อย
- การไม่ยอมรับ ในเป้าหมายของตัวแทน เพราะคิดว่ามันยากเกินไป
- เป้าหมายง่ายเกินไป ไม่น่าสนใจ
- ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี
- ตัวแทนฯ ไม่จริงจังต่ออาชีพตัวแทนประกันชีวิต ทำเป็นอาชีพเสริม
- อุปสรรคในงานอาชีพ ทำให้เกิดความท้อได้ง่าย จึงไม่ติดตามเป้าหมาย
- การขาดระเบียบวินัยของตัวแทนฯ ในการทำงาน ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย
- การไม่เชื่อมั่นต่อตนเอง หรือดูถูกตนเอง ของตัวแทน ทำให้จูงใจยาก
- ทักษะไม่ดีต่อผู้บริหารหน่วย
- อื่น ๆ โปรดระบุ

ภาคผนวก ข



AMERICAN INTERNATIONAL ASSURANCE CO., LTD.

บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์ันส์ จำกัด



CLUB MEMBERSHIP
 RULES & REGULATIONS
 THAILAND

กฎเกณฑ์การทำคุณวุฒิเป็นสมาชิกสโมสรต่างๆ

ภาคประเทศไทย



สรุปปีงบประมาณ โดยสังเขป

อันดับ	สโมสร / รางวัล	ผู้จัดทำคุณวุฒิ		จำนวนราย	จำนวนครั้ง ปีแรก	ค่าเบี้ยประกัน ปีแรก	อัตราค่า เบี้ยประกัน X 2	ชื่อหน่วยงาน อื่น ๆ	หมายเหตุ	รางวัล
		หัวหน้า	ผู้จัดทำ หน่วย							
1	ABC CLUB สโมสร เอ บี ซี ดี - หัวหน้า - หัวหน้าหน่วย	X	X	10 31 33 88 66 55 33 550 410 275 200	- - -	- - -	- - -	ระยะเวลาทำคุณวุฒิเดือน ธ.ค. - ค.ค.	ระยะเวลาทำคุณวุฒิ : ปีบัญชี (1 ธันวาคม - 30 พฤศจิกายน)	งานเลี้ยง ระดับเอ จะได้รับโล่ห์ และประกาศนียบัตร
2	AGENT'S LIVES CLUB สโมสรเจ้าพนักงานชีวิต นายชอนโดส/โคมอนดีโดส/โกลด์	X	X	100/75/50	-	-	80	จำนวนรายต่างชีวิต	ระยะเวลาทำคุณวุฒิ : ปีบัญชี (1 ธันวาคม - 30 พฤศจิกายน)	ประกาศนียบัตร
3	AGENCY LEADER SEMINAR สัมมนาประจำปีผู้บริหารหน่วย	X	X	-	ครบโควตา 6 เดือน ตามระดับ	-	-	ได้รับการแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่ง ประจำปี โควตาเริ่มตั้งแต่ประจำปี โควตาที่เหลือประจำ 6 เดือน ผู้ควบคุมหน่วย 350,000 ผู้จัดการหน่วย 350,000 ผู้จัดการภาค 350,000	ค่าเบี้ยประกันจากประกันชีวิต รายตามต้นและประกันหมู่	จำนวนงานตามเลี้ยง
4	ANNUAL AWARDS DINNER การทำคุณวุฒิเพื่อรับเชิญไปงานเลี้ยงอาหารค่ำ เพื่อมอบรางวัลประจำปี - หัวหน้า - ผู้ควบคุมหัวหน้า - ผู้จัดการ	X	X	30 135 200	- - -	600,000 1,500,000 2,000,000	80 75 75	เน้นเฉพาะประกันชีวิตตามอายุบุคคล	ระยะเวลาทำคุณวุฒิ : ปีบัญชี (ธันวาคม - 30 พฤศจิกายน)	งานเลี้ยง
5	ANNUAL CONVENTION สโมสร ANNUAL CONVENTION (ครั้งที่ 2) - หัวหน้า - ผู้ควบคุมหัวหน้า - ผู้จัดการ	X	X	35 150 200	- - -	1,200,000 4,600,000 8,000,000	70 70 70	จำนวนรายต่างชีวิต - เบี้ยประกันเป็นกรรมของสมาชิกประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ 3 ภาคเพื่อมอบท่า กับเบี้ยประกันชีวิตตามต้นฉบับแรก 1 บาท - เบี้ยประกันเป็นกรรมของสมาชิกประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ คิดให้สูงสุด 10% ของจำนวนเบี้ยประกันแรกที่ถือครองโดยสมาชิกคนใดก็ตาม - เบี้ยประกันปีแรกของสมาชิกใหม่ คิดให้สูงสุด 10% ของจำนวน ประกันปีแรกที่ถือครองโดยสมาชิกคนใดก็ตาม (เพราะฉะนั้นแล้วสมาชิกที่ประกัน คู่เบ็ดเตล็ดและสุขภาพแล้วเท่ากับ 20%)	ระยะเวลาทำคุณวุฒิ : เดือนพฤษภาคม 2541 ถึง พฤษภาคม 2542 อัตราความยั่งยืนใช้ร้อยละ 1.9 เดือน จำนวนเบี้ยประกันปีแรกที่มอบให้แก่สมาชิก ในเดือนพฤษภาคม 2542 จำกัดไว้สูงสุดไม่เกิน 40% ของราคา 100%	งานประชุมสโมสร ณ ต่างประเทศ

คุณสมบัติสรรต่างา โดยสังเขป

อันดับ	สโมสร / รางวัล	ผู้มีสิทธิ์คัดเลือก		จำนวนรอบ	ค่าเบี่ยงเบน ปีแรก	ค่าเบี่ยงเบน ปีแรก	อัตราความ ยั่งยืน K 2	ข้อกำหนดอื่น ๆ	หมายเหตุ	รางวัล
		สโมสร	ผู้บริหาร หน่วยงาน							
7	GROUP LIFE, A&D AND HOSPITAL & SURGICAL INSURANCE PLAN การประกันชีวิตและสุขภาพหมู่ - คำนวน - หน่วยงาน	X	X	12	70000- ขึ้นไป	-	70	ผลประโยชน์ที่ได้รับขึ้นอยู่กับค่าเบี้ยเงินฝาก (รวมประกันหมู่) ตามแผน 1 2 3 4 LF+CR 120,+120, 180,+180, 330,+330, 600,+600, ตามแผน 5 6 7 8 LF+CR 400,+400, 500,+500, 800,+800, 1,200,+1,200, 350,+> 600,+> 1,000,+> 2,000,+>	ตามแผน 1 2 3 4 70,+> 100,+> 150,+> 300,+> ตามแผน 5 6 7 8 350,+> 600,+> 1,000,+> 2,000,+>	สวัสดิการความคุ้มครอง
8	HALL OF FAME ฮอลล์ออฟเฟม	X	X	-	-	-	-	เป็นต้นแบบคิดต่อกัน 20 ปี และ 1. เป็นสมาชิก SUMMIT CLUB 12 ครั้ง (หรือ ANNUAL CONVENTION 24 ครั้ง) หรือ 2. เป็นสมาชิก SUMMIT CLUB 8 ครั้ง (หรือ ANNUAL CONVENTION 16 ครั้ง) และเป็นสมาชิก PRESIDENT ROUND TABLE 3 ครั้ง	สมาชิกสโมสรที่มีหมักหมมจากครั้งที่ 16 เป็นต้นมา 3 ครั้ง เท่ากับสมาชิกใหม่ ก่อนหน้าครั้งที่ 16 จำนวน 4 ครั้ง	3 ภาษาของผู้บริหารทั่วโลก ดีดบอร์ดประกาศเกียรติ คุณที่ สนม. โหจุ. สนม. ประเทศไทยและที่ทำงาน ของผู้บริหารทั่วโลก
9	HALL OF HONOR ฮอลล์ออฟฮอนเนอร์	X	X	-	-	-	-	เป็นสมาชิก SUMMIT CLUB 5 ครั้ง (เริ่มตั้งแต่ครั้งที่ 19) หรือเป็นสมาชิก ANNUAL CONVENTION 10 ครั้ง (เริ่มตั้งแต่ พฤษภาคม 2540)		แผนนโยบายบริษัทที่ สนม. ใหญ่ เริ่มที่ระดับ
10	INTERNATIONAL QUALITY AWARD (IQA) ใจ. ค. ๒	X	X	30	-	-	-	ผลิตผลงาน 30 รายขึ้นไป 2 ปีติดต่อกัน และอัตราความยั่งยืน 90 % จากจำนวนรายที่ผลิตได้ในปีแรกจำนวนรวม 13 เดือนเต็ม		ประกาศนียบัตร จาก ลิ้มฟ้า
11	K 2 CLUB สโมสร K 2	X	X	-	-	1,600,000	85	เป็นผู้บริหารหรือร่วมไม่ต่ำกว่า 2 ปี	ระยะเวลาที่คัดเลือก : ปีบัญชี (1 ธันวาคม - 30 พฤศจิกายน)	ถ้วยรางวัล (อัตราความ- ยั่งยืนสูงสุด 10 อันดับ แรก) ได้ทำงานเลี้ยง

คุณสมบัติบรรดางา โดยสังเขป

อันดับ	สโมสร / รางวัล	ผู้มีสิทธิ์ทำคุณวุฒิ		จำนวนรางวัล	ค่าจ้างรายปีแรก	ค่าเบี้ยประกันปีแรก	อัตราความยั่งยืน	ข้อกำหนดอื่น ๆ	หมายเหตุ	รางวัล
		ตำแหน่ง	ผู้บริหารหน่วย							
	PERSISTENCY AWARDS (AGY) รางวัลอัตราความยั่งยืนประจำปี - อัตราความยั่งยืนสูงสุด - อัตราความยั่งยืนที่รับยกย่อง			120	-	-	85	ได้รับการแต่งตั้งเป็นหน่วยตัวแทนไม่บ่อยกว่า 30 เดือน	มีอัตราความยั่งยืนสูงสุดอันดับ 1, ในปีปัจจุบันทำผลงานครบโควตาหน่วยและจำนวนรางวัลไม่ต่ำกว่า 120 รางวัล	โล่ห์ชนะเลิศและงานเลี้ยง
				120	-	-	85	ได้รับการแต่งตั้งเป็นหน่วยตัวแทนไม่บ่อยกว่า 42 เดือน และอัตราความยั่งยืนไม่ต่ำกว่า 70 % ในปีที่ผ่านมา	มีอัตราความยั่งยืนเพิ่มขึ้นสูงสุดอันดับ 1, ในปีปัจจุบันทำผลงานครบโควตาหน่วยและจำนวนรางวัลไม่ต่ำกว่า 120 รางวัล	โล่ห์ชนะเลิศและงานเลี้ยง
19	PRESIDEN CLUB สโมสรเพชรรัตน	X	X	-	-	-	-	ผู้มีผลงานอันดับ 1 ในแต่ละระดับ จากคุณวุฒิผู้จัดการ/ผู้จัดการตัวแทนตัวแทน ประจำปี ภาคประเทศไทย	ตัวแทนใหม่/ผู้ควบคุมตัวแทนใหม่ประจำปีจะได้รับเชิญจากสโมสรทำหน้าที่ประกบปีแรกได้มากกว่าตัวแทน/ผู้ควบคุมตัวแทนประจำปี	ร่วมประชุมและงานเลี้ยงกับประธานบริษัทฯ ประเทศที่เป็นเจ้าภาพ
20	PRESIDENT ROUND TABLE (PRT) เพชรรัตนดีใจถก	X	X	-	-	-	-	เป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของผู้ที่มีผลผลิตสูงสุดต่อหัวบริษัทของสโมสร แล้นวมตลอดจนวงเงิน 2 ครั้งในแต่ละระดับ (ตัวแทน/ผู้ควบคุมตัวแทน/ผู้จัดการ) หากไม่ได้เป็น 1 ใน 5 สามารถใช้คุณวุฒิ ตัวแทน/ผู้ควบคุมตัวแทนและผู้จัดการยอดเยี่ยมภาคประเทศไทย (รวม 3 ท่าน)	ระยะเวลาทำคุณวุฒิ : เวลาเดียวกับสโมสรเปลี่ยนวง คอนแวนชั่น 2 ครั้ง	ร่วมงานเลี้ยงกับประธานบริษัทฯ ณ ต่างประเทศ โล่ห์เกียรติยศรางวัลระดับโลก
21	SERVICE RECOGNITION & AWARDS AGENCY รางวัลและประกาศเกียรติคุณครบรอบปีการทำงาน - ตัวแทน - หน่วยตัวแทน			4	15,000	-	70	รักษาสัญญาตัวแทนตามข้อกำหนด 2 ปี ก่อนถึงปีครบรอบการทำงาน สัญญาหน้าหน่วย และสัญญาตัวแทนต้องมีวงเงิน ณ วันครบรอบ	เริ่ม 1 มี.ค. 40 การรักษาสัญญาตัวแทนต้องมีผลงาน 4 รางวัล FYC 12,750 บาท	ประกาศเกียรติคุณ และเงินรางวัล
22	SUPPERSTARS CLUB (SSC) สโมสร ซุปเปอร์สตาร์	X	X	50	850,000	-	85	คำนำหนังสือเชิญจากประเภทสัญญา ประกันหมู่และอนุมัติให้ดำเนินการตลอดตั้งแต่ปี 2541 FYC = 650,000	ครบรอบปีการทำงานคือ 5,10,15,20,25,30ปี	ประกาศเกียรติคุณในสหพันธ์สมาคมบริษัทฯ, โล่ห์, เข็มกลัด และเครื่องเขียนสโมสรงานเลี้ยง
23	TOP QUALITY SALES CLUB สโมสรผู้นำคุณภาพ			-	-	-	80	มีตัวแทนได้รับคุณวุฒิสโมสรจำนวนรางวัล 3 คน MDC หรือ SSC 3 คน จัดรายการทำงานของตัวแทนภายในหน่วย 50 %		โล่ห์เกียรติคุณ

ภาคผนวก ก

หน้าที่ในการเป็นผู้บริหารหน่วยงานตัวแทน เอไอเอ

ในเรื่องของหน้าที่ของผู้บริหารโดยทั่วไปของ เอไอเอ ได้กำหนด หน้าที่หลักๆของผู้บริหารที่มีต่อตัวแทนเป็นไปในลักษณะของ 4 ขั้นตอน คือ R,T,M,S, ซึ่ง ในรายละเอียดดังนี้คือ

1 การจัดหาตัวแทนหรือการชักชวนตัวแทน (Recruit) = R

คือการชักชวนคนมาเป็นตัวแทนประกันชีวิต โดยอาศัยขั้นตอน การสัมภาษณ์ คัดเลือกและการแนะนำหรือการขายอาชีพ ซึ่งในวิธีการแนะนำหรือการขายอาชีพ จะบอกถึงผลประโยชน์ที่ตัวแทนจะได้รับโดยย่อๆ คือ

1 รายได้ ที่ไม่มีเพดานจำกัด การทำงานมากได้ผลตอบแทนมาก โดยรายได้เกิดมาจาก คำนายหน้าปีที่ 1 รวมทั้งปีต่ออายุของกรมธรรม์ รายได้จากโบนัสของการทำงานทั้งปี รวมทั้งรายได้จากเงินเดือนในปีที่ 3 ของการทำงาน

2 ความก้าวหน้า ทางอาชีพ คือ การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับของงาน คือ หัวหน้าหน่วยผู้จัดการหน่วย ผู้จัดการภาค อาวุโส โดยไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่าง ขึ้นอยู่กับผลงาน

3 ความมั่นคงของงาน คือ ความมั่นคงของบริษัทเอไอเอ ที่เป็นบริษัทอันดับหนึ่งในธุรกิจประกันชีวิตและความมั่นคงของอาชีพ ซึ่งเกิดจากจำนวนผู้เอาประกันชีวิตที่ตัวแทนชักชวนมาทำประกันชีวิตได้ ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเหมือนงานอื่นๆ

4 สวัสดิการต่างๆ ของ เอ ไอเอ ที่มอบให้ตัวแทน เช่น กรมธรรม์ประกันชีวิตตัวแทน ค่ารักษาพยาบาล เงินกู้ซื้อบ้าน ซื้รถ เป็นต้น

5 การได้พัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งพัฒนาด้านสังคม

6 เป็นธุรกิจที่เป็นมรดกตกทอดให้ลูกหลานดูแลต่อไปได้ และรับผลประโยชน์ต่อเนื่อง

7 การได้ช่วยเหลือสังคม ให้ประชาชน มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ครอบครัวที่ขาดผู้นำเป็นหลักประกัน เป็นต้น

2 การอบรมตัวแทน (Training) = T

คือการอบรมให้ตัวแทน สามารถมีความรู้ และนำไปปฏิบัติจริงได้ โดยเริ่มตั้งแต่ การอบรมความรู้ด้านพื้นฐานในงานประกัน ชีวิต การอบรมวิธีการขาย เทคนิคการขาย การบริการ ซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตัวแทน คือ

- * สร้างความรู้ให้เกิดแก่ตัวแทนเพื่อพร้อมในงานขาย
- * สร้างทัศนคติที่ดีให้กับตัวแทน ในเรื่องของอาชีพ และการทำงานขาย
- * สร้างความชำนาญ ทั้งความชำนาญในงาน (Technical skill) ความชำนาญในคน (Human skill) คือเข้าใจมนุษย์ มากขึ้น และ ความชำนาญในความคิด (Conceptual skill)

หลักในการอบรมตัวแทน ทำได้ 2 วิธี คือ การอบรมตัวต่อตัว และการอบรมเป็นกลุ่ม

การอบรม ตัวต่อตัว คือ - การท่อบทการขาย การซ้อม และแสดงบทตัวต่อตัว

- การฟังเทป การดูวิดีโอเทปและ การอ่านหนังสือ

- การออกภาคสนามคือการทำงานขายจริงกับผู้บริหาร

การอบรมเป็นกลุ่ม คือ - การสัมมนาเป็นกลุ่มใหญ่

- การประชุมกลุ่มย่อย หรือการประชุมเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง

ระบบการฝึกอบรมตัวแทน จะต้องครอบคลุม ความรู้ภายใน 4 ส่วนด้วยกัน คือ

1 ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ในสินค้าหรือแบบประกันและอนุสัญญาต่างๆ ความรู้การวิเคราะห์หาผู้มุ่งหวังที่จะเสนอขาย ความรู้ขั้นตอนในการขาย ขั้นตอนการบริการ

2 ทัศนคติ (Attitude) ต่อสินค้า ว่าทำไม คนเราต้องทำประกันชีวิต

ต่ออาชีพ อาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีลักษณะ พิเศษอย่างไร

ต่อบริษัทๆ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคง

ต่อตัวเอง อบรมให้เห็นศักยภาพของตัวเองว่า ทำได้

ต่องาน ธรรมชาติของงานขาย การถูกปฏิเสธ

3 ทักษะ (Skill) การทดลองท่อบทขาย การออกภาคสนาม รวมถึงการวิเคราะห์การขาย

4 นิสัยการทำงาน (Habit) อบรมให้รู้จักเครื่องมือช่วยในการขาย เช่นแผนงาน ใบสรุปงาน การรวบรวมข้อมูลการทำงาน เพื่อให้เป็นนิสัยในการทำงาน

3 การจูงใจตัวแทน (Motivation) = M

ซึ่งใน เอไอเอ แบ่งแยกการจูงใจเป็นประเภทการจูงใจที่แตกต่างกัน ดังนี้

1 การจูงใจ ด้วยคำพูดที่สามารถสร้างความต้องการหรือความปรารถนาอย่างแรงกล้า

2 การจูงใจ ด้วยสิ่งแวคคล้อม ได้แก่ การสัมมนา การเข้าสโมสรต่างๆ ป้ายประกาศเกียรติคุณต่างๆ

3 การจูงใจ ด้วยคุณวุฒิของบริษัท

4 การจูงใจ ด้วยการแข่งขันกับผู้อื่น หรือในกลุ่มต่างๆ

5 การจูงใจ ด้วยการให้รางวัลเมื่อสามารถพิชิตเป้าหมายที่ตั้งไว้

4 การติดตามและดูแลตัวแทน (Supervision & Control) = S

คือ การดูแล แนะนำ และให้คำปรึกษา จุดสำคัญของการติดตามดูแลคือ การให้ความจริงใจในการเอาใจใส่ เข้าใจปัญหาของตัวแทน และให้คำแนะนำอย่างถูกต้อง

ดังนั้น ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการพัฒนาตัวแทนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีส่วนประกอบการดูแลตัวแทน คือ ต้องรู้ว่า ตัวแทนกำลังขายประกันชีวิตอยู่ในตลาดประเภทใด ขายใคร วิธีการขายอย่างไร และขายได้หรือไม่ได้เพราะอะไร และต้องตรวจสอบกิจกรรม เป็นประจำวันหรือ

สัปดาห์ โดยวิธีที่สามารถตรวจสอบได้คือ ให้ตัวแทนรายงานจำนวนคนที่เข้าพบ เสนอขาย และการปิด
การขาย ให้เล่าการขายแต่ละรายโดยย่อ

การดูแลต้องทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และกระทำกับทุกคน ที่สำคัญต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
ระหว่างหัวหน้ากับตัวแทน และต้องตอกย้ำทุกครั้ง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ

ที่มา : บ.เอไอเอ จำกัด ,คู่มือผู้บริหารหน่วยเอไอเอ,ฝ่ายประสานงานตัวแทน บ.เอไอเอ จำกัด ,2537

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายปราโมทย์ ศรีวิลักษณ์	
วัน เดือน ปี เกิด	28 เมษายน พ.ศ. 2507	
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนสาริต มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม เมื่อปีการศึกษา 2526 สำเร็จการศึกษาปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี เมื่อปีการศึกษา 2530	
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2531-2534	ตำแหน่งวิศวกร บริษัทกระเบื้องหลังคาซีแพค จำกัด
	พ.ศ. 2534-2537	ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกผลิตลำปูน บริษัทกระเบื้องหลังคาซีแพค จำกัด (ลำปูน)
	พ.ศ. 2537-2530	ตำแหน่ง ตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอไอเอ จำกัด
	พ.ศ. 2541-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ตัวแทนผู้ก่อตั้งหน่วย บริษัทเอไอเอ จำกัด