

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกรียงศักดิ์ เชื้อวียง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ. (ม.ป.ป.) เอกสารประกอบการสอนวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เม็คทราฟพริ้นติ้ง.
- दनัย เทียนพุด และคณะ. (2541). ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า ปี พ.ศ. 2550 (รายงานการวิจัย). สถาบันจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2544). การบริการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.
- นิสคาร์ก เวชยานนท์. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- พงศ์ หรดาล. (2539). การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2530). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- ภิญโญ สาธร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬารัฐบาลดพรว.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2530). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2547). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. (พิมพ์ครั้งที่ 17 ฉบับพิเศษ). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- สุภาพร พิสาลบุตร. (2543). การสรรหาและบรรจุพนักงาน. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรพงษ์ โสชนะเสถียร. (2533). การสื่อสารกับสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2545). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาทร ติตติรานนท์. (2546). การประกันวินาศภัย 1. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรภาพพัฒนา จำกัด.

วิทยานิพนธ์

- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชุติพนธ์ เสือสุวรรณ. (2542). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ศิลปศาสตร (สาขาการบริหารโครงการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- นงลักษณ์ ธรรมจุนเจือ. (2549). ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท
ประกันวินาศภัยที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ศาสตราจารย์บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรียานุช ศรีใบ. (2544). การพัฒนาบุคลากรขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (จังหวัด
เชียงใหม่). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตราจารย์บริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย
แม่โจ้.
- พัชรินทร์ บุญเทียม. (2552). หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการมหาวิทยาลัยเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตราจารย์บริหารธุรกิจ.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มรกต โกมลดิษฐ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มาลี คุ้มใจต้อง. (2548). ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงาน บริษัท ปทุมธานีบริวเวอรี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิภาวดี คัมภีร์ทรัพย์. (2549). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาเฉพาะส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตราจารย์บริหาร
ธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุกัญญา วงศ์วิริยะธรรม. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตราจารย์บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต.
- สงวน เลิศโชคชัย (2544). ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อ
นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารศาสตราจารย์บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัณห์ชัย สีขมรังสี. (2530). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตราจารย์บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ ทับทิมทอง. (2547). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตราจารย์บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การจูงใจในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2552, จากเว็บไซต์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏธนบุรี. <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>

ทะเบียนบริษัทประกันวินาศภัย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551. สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2552,

จากเว็บไซต์ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย.

http://www.oic.or.th/downloads/statistics/Non-Life/Chairman_nlife_31122551.pdf

บทนำเกี่ยวกับการประกันภัย. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2551, จากเว็บไซต์ บริษัท ประกันคุ้มภัย

จำกัด (มหาชน) <http://www.safety.co.th/gia/library.nsf/chapter1?OpenFrameSet>

รายชื่อบริษัทจดทะเบียน. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2551, จากเว็บไซต์ตลาดหลักทรัพย์

แห่งประเทศไทย

http://www.set.or.th/th/company/files/listed_company_28_9_52_T_E.xls

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

Dessler, Gary. (2004). **A Framework for Human Resource Management.** (4th ed.)

Upper Saddle River [NJ]: Pearson Prentice Hall.

Hineman, Herbert G. et al. (1980) **Personnel/Human Resource Management.** Illinois:

Richard D Irwin.

Meggison, David. (1999) **Human resource development** (2nd ed.) London : Kogan Page.

Yamane, Taro. (1973). **Statistic, An Introductory Analysis,** (3rd ed.) Tokyo: Aoyama Gakuin University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันวินาศภัย ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : กรณีศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยประสงค์ใช้ข้อมูลเพื่อนำไปทำการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ และเพื่อเป็นประโยชน์กับผู้สนใจและผู้ที่จะคิดว่าจะเข้าร่วมในการประกันภัยรวมถึงนักวิจัยที่สนใจ การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่เกิดผลเสียหรือก่อให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใดเพราะผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถามฉบับนี้ และคำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย โดยข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ จะนำมาประมวลและวิเคราะห์ในภาพรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยจะปกปิดเป็นความลับ และใช้ข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

3. แบบสอบถามมี 3 ตอน รวม 80 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 67 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ

ข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาประมวลและวิเคราะห์ในภาพรวม

ชื่อสถานประกอบการที่ท่านทำงาน.....

กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง / แยกกันอยู่

☐ หม้าย

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโทและสูงกว่า

☐ อื่นๆ

5. รายได้ (เดือน)

☐ น้อยกว่า 10,000 บาท

☐ 10,000 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ มากกว่า 30,000 บาท

6. สาขางานที่ท่านปฏิบัติงาน

☐ ฝ่ายรับประกันภัย

☐ ฝ่ายสินไหมทดแทน

☐ ฝ่ายการตลาด

☐ ฝ่ายบัญชีและการเงิน

☐ ฝ่ายธุรการ

☐ อื่นๆ.....

7. ระดับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน

- ☐ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ (พนักงานประจำส่วนหรือฝ่ายต่างๆ)
- ☐ กลุ่มพนักงานบริหารระดับต้น (หัวหน้าหน่วยหรือหัวหน้างาน)
- ☐ กลุ่มพนักงานบริหารระดับกลาง (ผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการส่วนต่าง ๆ)
- ☐ กลุ่มพนักงานบริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ)

8. ท่านทำงานด้านการประกันวินาศภัย เป็นระยะเวลา.....ปี

9. ท่านทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้มาแล้ว.....ปี

10. ท่านคิดว่าจะทำงานในบริษัทนี้ต่อไปหรือไม่

- ☐ คิดจะทำงานต่อ เพราะ.....
- ☐ ไม่คิดจะทำงานต่อ เพราะ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน



หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์					
1. บริษัทมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยแจ้งให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน					
2. บริษัทมีการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ล่วงหน้าทำให้บริษัทได้พนักงานตรงกับที่ต้องการ					
3. บริษัทมีการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของพนักงานล่วงหน้า					
4. บริษัทมีการวางแผนอัตราคนทดแทน					
5. บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติและทักษะของพนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน					
6. บริษัทมีการวางแผนและจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง					
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง					
1. บริษัทมีการประกาศรับสมัครพนักงานลงทางสื่อต่างๆ (สื่อโฆษณา, หนังสือสมัครงาน, Internet)					
2. บริษัทมีการสอบคัดเลือกพนักงานในการเข้าทำงาน					
3. บริษัทมีการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานอย่างยุติธรรมตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้					
4. บริษัทมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งภายในและภายนอกเข้าร่วมงานกับบริษัท					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. บริษัทมีการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ					
6. บริษัทมีการบรรจุงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถเป็นหลัก					
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. บริษัทมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน					
2. บริษัทจ่ายค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ที่ใช้กับงาน					
3. บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจให้กับพนักงาน (เงินเดือนรวมค่าบริการ ค่าคอมมิชชั่น)					
4. บริษัทมีการปรับค่าตอบแทนให้พนักงานหลังจากที่พนักงานจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
5. บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน					
6. การจัดสวัสดิการทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น					
7. บริษัทมีระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม					
8. บริษัทมีหลักประกันความมั่นคงให้กับพนักงานที่เสี่ยงภัยและได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่					
การเลื่อนตำแหน่ง					
1. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะพิจารณาบรรจุพนักงานภายในก่อนเสมอ					
2. บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
3. บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงานเสมอ					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานแต่ละหน่วยงานเป็นไปตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้					
5. บริษัทมีการประชุมหารือในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง					
6. บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานหลังจากจบการศึกษาระดับสูงขึ้น					
การโยกย้ายงาน					
1. บริษัทมีการโอนย้ายพนักงานและหมุนเวียนเปลี่ยนด้วยความยุติธรรม					
2. บริษัทมีการเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงาน					
3. บริษัทมีการเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในสายงานเดียวกันเพื่อสร้างประสบการณ์					
4. บริษัทมีการเปลี่ยนเวียนงานข้ามสายงานตามความเหมาะสมและเป็นธรรม					
5. บริษัทเปิดโอกาสสำหรับพนักงานที่สมัครใจขอโยกย้ายงาน					
การจูงใจในการทำงาน					
1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
2. การพิจารณาเงินเดือนตามความดีความชอบ/ความสามารถเป็นวิธีการในการจูงใจพนักงานให้ทำงาน					
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและจูงใจให้ทำงาน					
4. หัวหน้างานของท่านสร้างแรงจูงใจอย่างสูงให้ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ					
6. การส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานในบริษัท					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีข้อกำหนดตรงตามนโยบายของบริษัท					
2. บริษัทมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยใช้กฎเกณฑ์ที่แน่นอน					
3. บริษัทมีการประชุมเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำ					
4. บริษัทให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน					
5. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการสัมภาษณ์พนักงาน					
6. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตัวพนักงานเอง					
7. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม					
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ					
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลลัพธ์แก่พนักงาน					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
การฝึกอบรม					
1. บริษัทมีนโยบายการฝึกอบรมของบริษัทในแต่ละปี					
2. บริษัทมีนโยบายหมุนเวียนในการส่งพนักงานเข้ารับการอบรม					
3. บริษัทของท่านมีหน่วยงานเฉพาะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องการฝึกอบรมของพนักงาน					
4. บริษัทมีการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากพนักงาน					
5. บริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานภายในบริษัทระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
6. บริษัทมีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นประจำสม่ำเสมอ					
7. บริษัทมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการประกันภัยให้กับพนักงานทุกตำแหน่ง					
8. บริษัทมีการจัดอบรมให้พนักงานทุกคนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง					
9. หลังจากฝึกอบรมแล้วพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้					
การพัฒนา					
1. บริษัทมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง					
2. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการและจำเป็น					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. บริษัทให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท					
4. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
การเรียนรู้					
1. บริษัทมีการฝึกทักษะก่อนเข้าปฏิบัติงาน					
2. บริษัทมีการส่งพนักงานไปดูงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
3. บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง					
4. บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัทเพื่อสร้างความรู้ให้พนักงาน					
การให้การศึกษา					
1. บริษัทมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น					
2. บริษัทมีการให้ทุนการศึกษา/ ออกค่าใช้จ่ายในการอบรมให้กับพนักงาน					
3. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาหรือการฝึกอบรม					
4. พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

3. อื่นๆ

.....

.....

.....

ขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวชุติมา มหานิยม



ภาคผนวก ข

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประกันวินาศภัย

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประกันวินาศภัย

มนุษย์ที่อยู่ในสังคมปัจจุบันมีโอกาสที่จะประสบภัยต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็น เป็นความเดือดร้อนแก่ตนเอง ครอบครัว ธุรกิจ สังคมหรือเศรษฐกิจเป็นส่วนรวม การประกันภัยได้ วัฒนาการมาเป็นระยะเวลายาวนาน จนกระทั่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า การประกันภัย เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับสังคมมนุษย์ ยิ่งโลกเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากขึ้น ภัยชนิดใหม่ ๆ ก็เกิดขึ้นตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านั้น ธุรกิจประกันภัยก็จำเป็นต้อง เจริญก้าวหน้าตามไปด้วย เพื่อให้สามารถสนองความต้องการของสังคมได้ตลอดเวลา

การประกันภัยนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 แขนงใหญ่ คือ การประกันชีวิตและการประกัน วินาศภัย การประกันวินาศภัย มีขอบเขตกว้างขวางมาก เนื่องจากภัยที่จะก่อให้เกิดความสูญเสีย หรือเสียหายทางการเงิน นอกเหนือจากการเสียชีวิตนั้นมีมากมาย และคำว่า วินาศภัย ก็ได้มีคำจำกัด ความไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 869 ว่า อันคำว่า วินาศภัย ในหมวดนี้ท่าน หมายความว่าความรวมเอาความเสียหายอย่างใด ๆ บรรดาซึ่งจะพึงประมาณเป็นเงินได้ ภัยที่เห็นได้ชัดเจน ในสังคมปัจจุบัน เช่น อัคคีภัย ภัยทางทะเล ภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ เป็นต้น (อาทร คิตติรานนท์, 2546: 5 -25)

การประกันวินาศภัยได้เข้ามามีบทบาทและความสำคัญในสังคมทั่วไป ก็เพราะว่าจะ สามารถทำหน้าที่เป็นหลักประกันให้แก่ผู้ประสบภัยทั้งหลาย ให้มีโอกาสได้รับการชดเชยค่า สิ้นไหมทดแทนความสูญเสียหรือเสียหายจากการประสบภัยที่ได้เอาประกันภัยไว้ เพื่อเป็นการ บรรเทาความเดือดร้อนจากการประสบภัยโดยมีหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก และได้มี กฎหมายรองรับ ตลอดจนมีการควบคุมการประกอบกิจการอย่างรัดกุม เพื่อให้ธุรกิจนั้นดำเนินไป อย่างถูกต้องและยุติธรรม ซึ่งถ้าหากปราศจากระบบการประกันวินาศภัยแล้ว เราคงจะไม่สามารถ ดำรงสภาพของสังคมปัจจุบันได้ นักธุรกิจจะไม่กล้าเสี่ยงภัยในการทำธุรกิจอย่างที่เป็นอย่างอยู่ การค้า ระหว่างประเทศจะกระทำไม่ได้เลย หากไม่มีการประกันภัยทางทะเลมารองรับ นักอุตสาหกรรมก็ คงไม่กล้าลงทุนสร้างโรงงานผลิตสินค้าหากไม่มีการประกันภัย ธนาคารจะไม่ให้สินเชื่อ หาก หลักทรัพย์ที่ใช้ค้ำประกันไม่มีการประกันภัย ฯลฯ การประกันวินาศภัยซึ่งได้ทำหน้าที่รับใช้สังคม มาเป็นเวลายาวนาน และได้พัฒนามาเป็นลำดับ

การแบ่งประเภทของการประกันวินาศภัยตามวัตถุประสงค์ที่เอาประกันภัยมี 3 ประเภท ได้แก่

- การประกันภัยบุคคล (Insurance of person)
- การประกันทรัพย์สิน (Property insurance)
- การประกันภัยความรับผิดชอบตามกฎหมาย (Liability insurance)

การประกันภัยบุคคล

การประกันภัยบุคคล เป็นการประกันภัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยเฉพาะนอกเหนือจากการประกันชีวิตซึ่งสามารถแยกการคุ้มครองภัยต่าง ๆ เช่น

- การประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล (Personal accident insurance)
- การประกันภัยอุบัติเหตุเดินทาง (Travel accident insurance)
- การประกันสุขภาพ (Health insurance)
- การประกันทุพพลภาพ (Disability insurance)
- การประกันภัยการบาดเจ็บ (Personal injury protection) ฯลฯ

สำหรับการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลนั้น มักจะให้การคุ้มครองกว้างขวางซึ่งรวมถึงกรณีเสียชีวิตเนื่องจากการประสบอุบัติเหตุด้วย กฎหมายของไทยจึงถือว่า การประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นทั้งสัญญาประกันชีวิตและสัญญาประกันวินาศภัย

การประกันภัยทรัพย์สิน

ทรัพย์สินเป็นวัตถุที่เอาประกันได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากทรัพย์สินอาจได้รับความสูญเสียหรือเสียหายจากภัยต่าง ๆ มากมาย การประกันภัยทรัพย์สินจึงประกอบด้วยการประกันภัยที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

- การประกันอัคคีภัย (Fire insurance)
- การประกันภัยทางทะเล (Marine insurance)
- การประกันภัยทางรถยนต์ (Motor insurance)
- การประกันภัยโจรกรรม (Theft insurance)
- การประกันภัยสำหรับเงิน (Money insurance)
- การประกันภัยธุรกิจหยุดชะงัก (Business interruption insurance)
- การประกันภัยเครื่องบิน (Aviation insurance)
- การประกันภัยทางวิศวกรรม (Engineering insurance)
- การประกันภัยสรรพภัย (All risks insurance)

นอกจากการประกันภัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้แล้ว ยังมีการประกันภัยอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งบางทีก็เรียกรวมกันในชื่อการประกันภัยเบ็ดเตล็ด (Miscellaneous insurance)

การประกันภัยความรับผิดตามกฎหมาย

ความรับผิดที่บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลมีต่อบุคคลอื่นตามกฎหมาย เป็นวัตถุประสงค์ที่เอาประกันภัยได้ในหลายกรณี บางกรณีอาจเป็นการทำสัญญาประกันภัยเพื่อคุ้มครองความรับผิดตามกฎหมายเฉพาะแต่ละเรื่อง บางกรณีอาจทำสัญญาประกันภัยเพื่อคุ้มครองในเรื่องนี้ โดยทั่วไปกับการประกันภัยทรัพย์สินบางประเภท เช่น การประกันภัยรถยนต์ ซึ่งรวมความรับผิดต่อบุคคลที่สามไว้ด้วย เป็นต้น การประกันภัยความรับผิดตามกฎหมาย ที่นิยมทำกัน มีดังต่อไปนี้

- การประกันภัยความรับผิดตามกฎหมายต่อสาธารณชน (Public liability)
- การประกันภัยความรับผิดตามกฎหมายของนายจ้างต่อลูกจ้าง (Employer's liability)
- การประกันภัยความรับผิดตามกฎหมายของผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional liability)
- การประกันภัยความรับผิดตามกฎหมายต่อผลิตภัณฑ์ (Products liability)

การแบ่งประเภทของการประกันวินาศภัย ตามวัตถุประสงค์ที่เอาประกันภัยดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น มักจะนิยมใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา แทนที่จะเรียกว่าเป็นการประกันวินาศภัย (Insurance against loss) แต่เรียกว่า การประกันภัยทรัพย์สินและความรับผิดตามกฎหมาย (Property and liability insurance) โดยถือว่าเป็นการประกันภัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การประกันชีวิต (Nonlife insurance)

การแบ่งประเภทของการประกันวินาศภัยตามลักษณะของภัย

การแบ่งประเภทของการประกันวินาศภัยโดยถือตามลักษณะของภัย เป็นวิธีที่นิยมใช้กันทั่วไปอีกวิธีหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการบริหารงานและการจัดกลุ่มของภัยที่มีสภาพคล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวเนื่องกัน ฉะนั้น ถึงแม้จะมีภัยที่ก่อให้เกิดความสูญเสียหรือเสียหายอยู่มากมายก็ตาม เราก็มักจะแบ่งประเภทของการประกันวินาศภัยที่สำคัญได้เพียง 4 ประเภท ในแต่ละประเภทจะประกอบด้วยการประกันภัยที่มีสภาพคล้ายคลึงหรือเกี่ยวเนื่องกันหลาย ๆ ประเภทไว้ด้วยกัน คือ

- การประกันอัคคีภัย
- การประกันภัยทางทะเล
- การประกันภัยรถยนต์
- การประกันภัยเบ็ดเตล็ด



การจัดตั้งบริษัทประกันวินาศภัย

เนื่องจากธุรกิจประกันวินาศภัย เป็นธุรกิจที่กระทบถึงความปลอดภัยหรือผาสุกแห่งสาธารณชน ฉะนั้นการประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย จึงต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายที่สร้างขึ้นมากำกับดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ หลักการดังกล่าวนี้เป็นหลักการสากลและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในทุกประเทศ เพียงแต่การกำกับดูแลประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยในแต่ละประเทศ อาจมีความเข้มงวดมากน้อยต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและสถานะแวดล้อมของธุรกิจในแต่ละแห่ง สำหรับประเทศไทยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงก็คือ พระราชบัญญัติประกันวินาศภัย พ.ศ. 2535 ส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยอ้อมก็คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด

นโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัย

การประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย เป็นการประกอบธุรกิจที่มีลักษณะแตกต่างจากธุรกิจทั่วไป เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ให้บริการแก่คนจำนวนมาก และต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเฉพาะดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ฉะนั้น นอกจากจะต้องใช้แนวการบริหารทั่วไปแล้ว ยังจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการบริหารบางอย่างที่เหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจชนิดนี้โดยเฉพาะอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คือ มีกำไร ให้บริการที่ดี มีบุคลากรดี ซึ่งเป้าหมายข้างต้นนี้มีความเกี่ยวเนื่องกัน และจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายที่ถูกต้องเหมาะสม กับสถานะแวดล้อมของธุรกิจในแต่ละระยะด้วย

นโยบายด้านธุรกิจ

การประกันวินาศภัย ประกอบด้วยการประกันประเภทสำคัญ ๆ 4 ประเภท ได้แก่ การประกันอัคคีภัย การประกันภัยทางทะเลและขนส่ง การประกันภัยรถยนต์ และการประกันภัยเบ็ดเตล็ด แต่ละประเภทย่อมมีลักษณะความเสี่ยงภัยต่าง ๆ กัน และผลการประกอบธุรกิจของแต่ละประเภทจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. การรับประกันภัย
2. ค่าใช้จ่าย
3. การลงทุน

นโยบายด้านการบริการ

การประกันวินาศภัยเป็นธุรกิจบริการชนิดหนึ่ง สินค้าของบริษัทประกันวินาศภัยจึงมิใช่เป็นสินค้าที่ลูกค้าจำเป็นต้องได้เหมือนสินค้าประเภทเครื่องอุปโภคบริโภคทั่วไป แต่เป็นการให้บริการด้านการเงินในรูปแบบที่ลูกค้าหรือผู้เอาประกันภัยได้รับหลักประกันว่า จะได้รับเงินชดเชยค่าสินไหมทดแทนเมื่อได้รับความสูญเสียหรือเสียหายจากภัยที่ได้เอาประกันภัยไว้ ซึ่งในการที่บริษัทจะได้รับความนิยมเชื่อถือจากประชาชนซึ่งจะเข้ามาเป็นลูกค้า หรือ ผู้เอาประกันภัยของบริษัทก็เพราะลูกค้ามีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับบริการที่ดีจากบริษัท หากลูกค้าขาดความเชื่อมั่นดังกล่าวก็ย่อมจะไม่ยอมใช้บริการของบริษัท ฉะนั้น นโยบายในด้านการบริการของบริษัทจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บริษัทเป็นที่นิยม เชื่อถือของประชาชนหรือไม่ ซึ่งจะมีผลเกี่ยวโยงไปถึงความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของบริษัทในอนาคตด้วย

นโยบายด้านการบริการของบริษัทประกันวินาศภัยที่มีความสำคัญที่สุดคือ นโยบายเรื่องการชดเชยค่าสินไหมทดแทน ซึ่งบริษัทควรจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อให้บริษัทสามารถจ่ายเงินชดเชยค่าสินไหมทดแทนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม แก่ผู้เอาประกันภัย

หากบริษัทสามารถปฏิบัติได้ตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น ย่อมเป็นที่เชื่อได้ว่าการให้บริการแก่ผู้เอาประกันภัยจะเป็นที่พอใจ และสร้างความนิยมเชื่อถือได้อย่างแน่นอน แต่ในทางตรงกันข้าม หากบริษัทไม่กำหนดนโยบายตามแนวทางที่กล่าวข้างต้น ผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้และทำให้เกิดภาพพจน์ในทางลบ ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัททั้งหลายไม่พึงปรารถนา

นโยบายด้านบุคลากร

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการที่บริษัทผู้ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยจะประสบความสำเร็จก็คือบุคลากร ฉะนั้น การกำหนดนโยบายด้านบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และอาจแบ่งบุคลากรออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่ม คือ บุคลากรทางการตลาด และ บุคลากรในสำนักงาน

บุคลากรทางการตลาด ผู้ทำหน้าที่เป็นคนกลางระหว่างบริษัทกับผู้เอาประกันภัย และทำให้สัญญาประกันภัยเกิดขึ้นได้ คือ ตัวแทนประกันวินาศภัย และนายหน้าประกันวินาศภัย

ตัวแทนประกันวินาศภัย หมายความว่า ผู้ซึ่งบริษัทมอบหมายให้ทำการชักชวนให้บุคคลทำสัญญาประกันภัยกับบริษัท

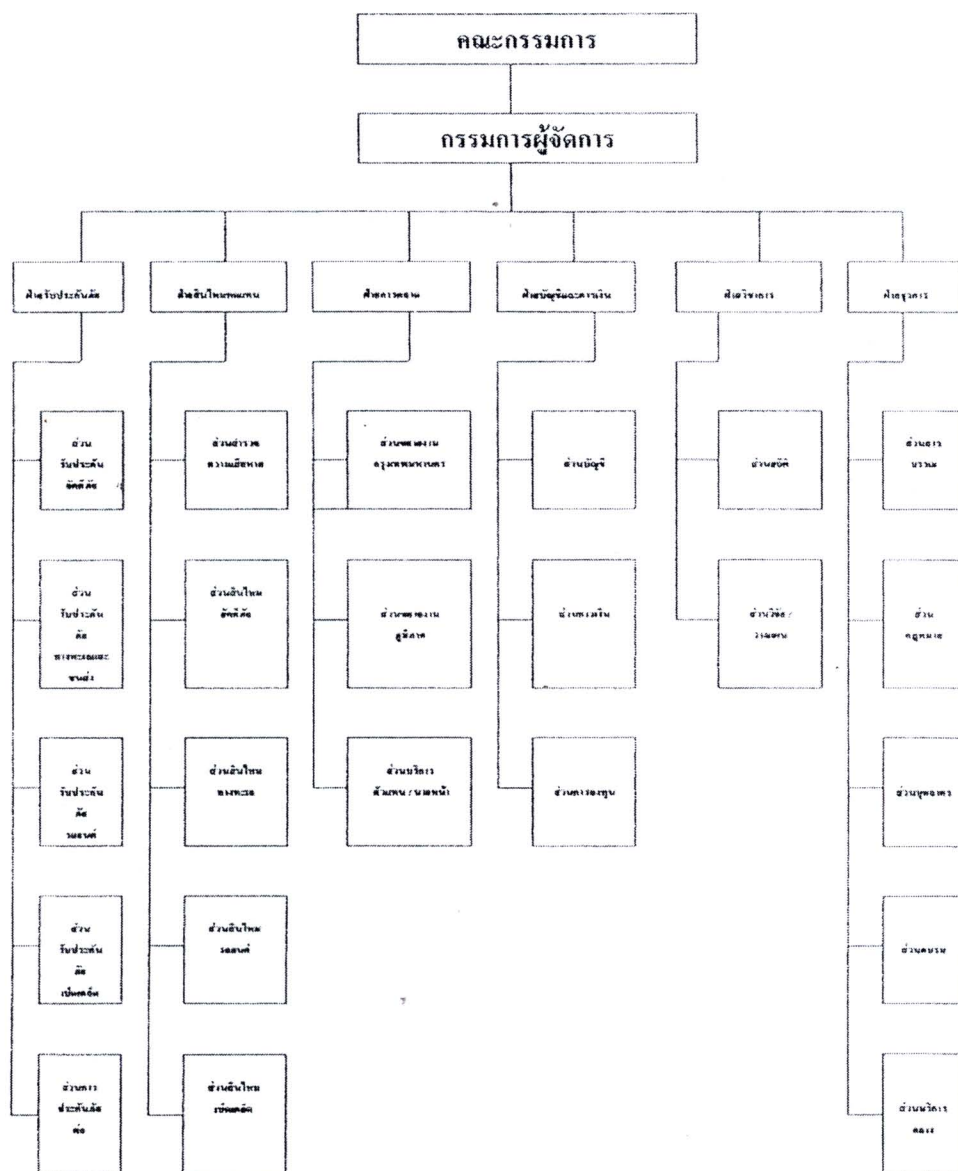
นายหน้าประกันวินาศภัย หมายความว่า ผู้ซึ่งช่องหรือจัดการให้บุคคลทำสัญญาประกันภัยกับบริษัทโดยกระทำเพื่อบำเหน็จเนื่องจากการนั้น

ในปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันวินาศภัย พ.ศ. 2535 กำหนดไว้ในเรื่องคุณสมบัติของผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นตัวแทนประกันวินาศภัย (มาตรา 64 ข้อ 8) ว่า ต้องได้รับการศึกษาวิชาประกันวินาศภัยจากสถาบันการศึกษาที่นายทะเบียนประกาศกำหนด หรือสอบความรู้เกี่ยวกับการประกันวินาศภัยได้ตามหลักสูตรและวิธีการที่นายทะเบียนประกาศกำหนด เมื่อตัวแทนประกันวินาศภัยได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนประกันวินาศภัยแล้ว บริษัทก็ควรมีนโยบายที่จะให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ตัวแทนประกันวินาศภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้กว้างขวางขึ้นและทันกับความเปลี่ยนแปลงของธุรกิจที่มีอยู่ตลอดเวลา สามารถทำหน้าที่ให้บริการแก่ผู้เอาประกันภัยอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีในด้านการขยายงานการตลาดของบริษัทในที่สุด

บุคลากรในสำนักงาน บุคลากรกลุ่มที่ 2 ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยกว่าบุคลากรทางการตลาด ก็คือ บุคลากรสำนักงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการประกันภัย ได้แก่ การพิจารณารับประกันภัยและการชดเชยค่าสินไหมทดแทน ซึ่งจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ในงานเทคนิคดังกล่าวเป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน การที่บริษัทจะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายด้านธุรกิจและนโยบายด้านบริการได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรของบริษัท หากบริษัทกำหนดนโยบายด้านบุคลากรได้ดี พนักงานก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพงานสูงสามารถสนองนโยบายด้านธุรกิจและนโยบายด้านบริการของบริษัทได้ตามที่บริษัทต้องการ

การจัดองค์การของบริษัทประกันวินาศภัย

บริษัทที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยในปัจจุบัน ส่วนใหญ่จะได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยครบทุกประเภท คือ อัคคีภัย ภัยทางทะเลและขนส่ง ประกันภัยรถยนต์ และประกันภัยเบ็ดเตล็ด ฉะนั้น การจัดองค์การของบริษัทประกันวินาศภัยจึงจะถือตามหลักเกณฑ์ทั่วไปของบริษัทที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยครบทุกประเภท ซึ่งรูปแบบการจัดองค์การที่บริษัทประกันวินาศภัยส่วนใหญ่ จะแบ่งงานสำคัญ ๆ ออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ โดยมีผู้รับผิดชอบแต่ละฝ่ายภายใต้การบังคับบัญชาของกรรมการผู้จัดการ ซึ่งในบางบริษัทอาจเรียกชื่อตำแหน่งเป็นอย่างอื่น เช่น กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้อำนวยการ หรือ กรรมการอำนวยการใหญ่ ในแต่ละฝ่ายจะแบ่งเป็นส่วนต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบงานในระดับเล็กลงไปตามลำดับ ซึ่งจะเป็นได้จากภาพแสดงตัวอย่างของการจัดองค์การบริษัทประกันวินาศภัยต่อไปนี้



ภาพ แสดงตัวอย่างการจัดองค์การของบริษัทประกันวินาศภัยที่ได้รับอนุญาต
ให้ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยในปัจจุบัน

ภาคผนวก ค

แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามจำนวนพนักงาน
ของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง ค แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามจำนวนพนักงานของบริษัทประกัน
วินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
(ปี 2552)

ลำดับ	บริษัท	จำนวน พนักงาน	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง	ร้อยละ
	บริษัทขนาดเล็ก			
1	บริษัท ไทยรับประกันภัยต่อ จำกัด (มหาชน)	93	20	3
2	บริษัท อินทรประกันภัย จำกัด (มหาชน)	125	25	5
3	บริษัท ไทยเศรษฐกิจประกันภัย จำกัด (มหาชน)	215	45	8
4	บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)	254	50	9
		687	140	25
	บริษัทขนาดกลาง			
5	บริษัท นวกิจประกันภัย จำกัด (มหาชน)	419	70	15
6	บริษัท ไทยพาณิชย์สามัคคีประกันภัย จำกัด (มหาชน)	388	70	14
		807	140	29
	บริษัทขนาดใหญ่			
7	บริษัท นำสินประกันภัย จำกัด (มหาชน)	504	60	18
8	บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)	752	80	27
		1,256	140	46
	รวม	2,750	420	100

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย(คปภ.)



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

ประวัติการศึกษา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ชุติมา มหานิยม

บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

เจ้าหน้าที่ธุรการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

