

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์การ ซึ่งได้แก่ ขนาดขององค์การและลักษณะความเป็นเจ้าขององค์การ ที่มีต่อการกำหนด กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันภัย (2) ศึกษา อิทธิพลของปัจจัยสื่อกลาง ซึ่งได้แก่ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณที่มีต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันภัย (3) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะ ขององค์การที่มีต่อปัจจัยสื่อกลาง และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสื่อกลางที่มีต่อการ กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันภัย และ (4) เสนอตัวแบบของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมที่เหมาะสม สำหรับธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (cross sectional survey research) ที่มีรูปแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative approach) และการ วิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative approach) ในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร

ที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นบริษัทประกันชีวิต จำนวน 19 แห่ง บริษัทประกันวินาศภัย จำนวน 57 แห่ง และ บริษัทประกันสุขภาพ จำนวน 2 แห่ง รวมทั้งหมด จำนวน 78 แห่ง ผู้วิจัยได้สร้างและ ทดสอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้ในการวิจัย โดยมีการทดสอบความ ถูกต้องด้านเนื้อหา สำหรับแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อถือของมาตรวัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาคของมาตรวัดอยู่ระหว่าง .6156-.8209 การเก็บรวบรวมข้อมูลจัดเก็บข้อมูล ทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งอบรมผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อช่วยเก็บข้อมูล จึงทำให้สามารถเก็บ ข้อมูลได้ทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ สถิติพรรณนา (descriptive statistics) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารบริษัทประกันภัย 12 แห่ง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรขนาดมือิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ตัวแปรขนาดมือิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ตัวแปรขนาดมือิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร พบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการ ฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อ ต่อการพัฒนา และการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร

The objectives of this dissertation were (1) to study the influence of organization characteristics, namely the size of organization and the nationality of the owner on human resource development (HRD) strategy in the insurance industry; (2) to study the influence of intervening variables: HRD policy, top management support, and allocation of budget for HRD activities on HRD strategy in the insurance industry; (3) to study the influence of organization characteristics on intervening variables; and (4) to present suitable models for HRD training strategies in the insurance industry in Thailand.

Based on cross-sectional survey research data, the study was both quantitative and qualitative. Secondary sources of data included articles,

documents and literature related to HRD strategy. Primary data were collected from questionnaires distributed to a sample of 78 managers who were responsible for HRD in insurance companies, and 12 insurance company managers participated in the in-depth interview. Implementing Cronbach's alpha coefficient, the questionnaires were tested for reliability at the .6156-.8209 levels and the t-test was significant at the .05 level indicating positive questionnaires reliability. The return rate of the questionnaires was 100%. Descriptive Statistics and Inferential Statistics using Path Analysis were implemented for data analysis.

The research findings were as follows:

1. The organizational size had influenced on the insurance industry's HRD policy at the .05 significant level;
2. The organizational size had influenced on the insurance industry's top management support at the .05 significance level;
3. The organizational size had influenced on the allocation of budget for HRD at the .05 significance level;
4. The factors influencing HRD strategy at the .05 significance level were the nationality of the owner, HRD policy, top management support, and allocation of budget for HRD.
5. The in-depth interview revealed that staff members of the insurance industry lacked motivation for training and change. The industry encountered the brain-drain phenomenon. The management system did not support the development effort and there was discontinuity in the development endeavor. As a result, the insurance industry's human resource development was not very effective.