

วัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่

HUMAN RESOURCE CULTURE AND EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN
THE SOCIAL SECURITY OFFICE (HEAD OFFICE), THAILAND

อารีนาฏ ดันติลีปกร 5036494 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : กมลพร สอนศรี, D.P.A., ศิริรัตน์ พุฒกุลชัย, Ph.D.,
เทพรัตน์ พิมลเสถียร, LL.M.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่ 2. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่ และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่ งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานของสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบวัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่ มีรูปแบบผสมผสานซึ่งรูปแบบวัฒนธรรมที่ผลงานต้องมาก่อนเป็นรูปแบบหลักมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนวัฒนธรรมแห่งความใส่ใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และวัฒนธรรมที่เน้นบูรณาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เป็นรูปแบบรอง 2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3. วัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย คือ 1. ควรมีการนำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มมาตรฐานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และควรมีการวางแผนกำลังคน คัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน 2. ควรมีการประยุกต์ระบบเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการบริหารงานและผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปด้วยความสะดวก รวดเร็วและมีคุณภาพ สำหรับข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป คือ 1. ควรมีการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมที่ผลงานต้องมาก่อนในเชิงลึก มุ่งเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมที่ผลงานต้องมาก่อนมาทำการวิจัยในเชิงปริมาณ และ 2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม รวมถึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างในส่วนของประชาชนผู้รับบริการรวมเข้าไปในการวิจัยด้วย เพื่อเป็นการประเมินทั้งภายในและภายนอก

คำสำคัญ : วัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล / ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

HUMAN RESOURCE CULTURE AND EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN THE SOCIAL SECURITY OFFICE (HEAD OFFICE) , THAILAND

AREENARD TANTILIPKORN 5036494 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : GAMOLPORN SONSRI, D.P.A., SIRIRAT
CHUNHAKLAY, Ph.D., THEPARAT PIMONSATIEN, LL.M.

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows: 1. To study human resource culture models of the Social Security Office, Head Office, Thailand; 2. To study employees' performance level in the Social Security Office (Head Office); and 3. To study the relation between human resource culture and employees' performance. This was quantitative research. Populations used for this research were officials, permanent employees, and staff of the Social Security Office (Head Office). Data collection tool was a questionnaire.

The research results were as follows: 1. The human resource culture models of the Social Security Office (Head Office) are mixed models. Exacting Culture is the main model with the mean of 3.75. Meanwhile, Caring Culture has the mean of 3.67, and Integrative Culture has the mean of 3.62. These are the second any models. 2. Employees' performance in the Social Security Office (Head Office) was at the high level with the mean of 3.79. 3. Relations between human resource culture and employees' performance was rather high, at the statistical significance of 0.05.

Research recommendations are follows: 1. The organization should apply results based management that is consistent with its goals, to increase employees' performance standards and help clearly plan manpower and select people for work. 2. It should apply a technological system for efficient management and performance. Recommendations for further research are as follows: 1. Researchers should do quantitative research on the Exacting Culture by focusing on factors which influence the Exacting Culture. 2. Researchers should increasingly study other variables and should also use a sample group who are service receivers, for internal and external evaluation.

KEY WORDS : HUMAN RESOURCE CULTURE / EMPLOYEES' PERFORMANCE

143 pages