

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ส่วนกลางที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประกันสังคม (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประกันสังคม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางจำนวน 248 คน จากประชากรทั้งสิ้น 652 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของ เซฟเฟ่ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สายงานและระดับ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และอายุงานในสำนักงานประกันสังคมที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นในด้านกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะระดับการศึกษา และพบว่าจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน (3) ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง คือ ควรส่งเสริมระบบพัฒนาตามสมรรถนะหลักในแต่ละสายงาน ควรสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายหลังการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สร้างจิตสำนึกในการให้บริการ รวมทั้งจริยธรรมและคุณธรรมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร และควรมีระบบการพัฒนาที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

The objectives of this research were (1) to study opinions among Social Security Officers in the Central Area on Human Resource Development (HRD) in Social Security Office (SSO); (2) to compare the Central Area Social Security Officers' opinions based on individual background; (3) to study problems, obstacles and recommendations of the Central Area Social Security Officers on Human Resource Development.

This was a survey research and the sample was selected by using the multi-stage random sampling to draw 248 subjects from the total population of 652 officers in the Central Area of Social Security Office. The questionnaire was used as the research tool. Statistics used for research data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and multiple comparison by the Scheffe's Method.

The results of this research were shown as followed : (1) most of the Central Area Social Security Officers' opinions towards four aspects of Human Resource Development were in middle level. Considering to each aspect, the opinion on Human Resource Development Strategy was in high level. The others aspects of HRD Policy, HRD Vision and HRD Strategic Plan were in middle level respectively. (2) The result of opinion comparison based on personal data, showed that there was no difference between gender, age, organization rank and level, working position, workplace and experience. The different background of education indicated the different opinion under the different aspect of strategy and strategic plan significantly at the .05 level and it was found that the different number of HRD had an effect in the different opinion on policy aspect of HRD. (3) The result of studying problems, obstacles and recommendations of the Central Area Social Security Officers on HRD were made in order to enhance core competency in each position. Operational assessment was recommended after developing of individual efficiency. Service minded awareness, moral and ethics, including morale should be enhanced among the personnel in SSO. The same standardization of Human Resource Development system should be applied to all Social Security Officers nationwide.