



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
ปริญญา

รัฐศาสตร์

สาขา

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชา

เรื่อง การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นองค์การมหาชน

Social Security Officials' Adoption of Personal Administration
in Public Organization

นามผู้วิจัย นางชวนพิศ วีระวงษ์นุสร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ศรีรัฐ โกวงศ์, ปร.ม., MS (CIS))

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี, ร.ม.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรินทร์ ชาญศิลป์ Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น M.S.S.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อากงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นองค์การมหาชน

Social Security Officials' Adoption of Personal Administration
in Public Organization

โดย

นางชวนพิศ วีระวงษ์นุสร

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1192-7

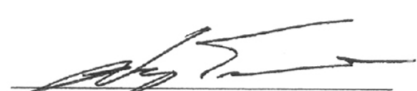
ชวนพิศ วิระวงษ์นุสร 2549: การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบ
บริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประชานกรรมการที่ปรึกษา:
อาจารย์ศรีรัฐ โกวงศ์, รป.ม., MS (CIS) 130 หน้า
ISBN 974-16-1192-7

วัตถุประสงค์ในการศึกษารั้งนี้ เพื่อศึกษาการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกัน
สังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับของ
ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนกับปัจจัย
ส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมในระดับผู้ปฏิบัติ
(ระดับ 1-7) เขตพื้นที่ 1-10 จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดย
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงาน
บุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง
ระยะเวลารับราชการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่มีผลต่อการยอมรับ
ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แต่ระดับ
เงินเดือน การรับรู้ข่าวสาร และประโยชน์ที่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมได้รับ มีผลต่อการ
ยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน


ลายมือชื่อนิติศิต


ลายมือชื่อประธานกรรมการ

7 / มี.ค. / 49

Chuanpit Wirawongnusun 2006: Social Security Officials' Adoption of Personal Administration in Public Organization. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration.
Thesis Advisor: Mr. Srirath Gohwong, M.P.A., MS (CIS) 130 pages.
ISBN 974-16-1192-7

The objectives of this research were to study Social Security Officials' Adoption of Personal Administration in Public Organization and to compare Social Security Officials' Adoption of Personal Administration in Public Organization.

The samples employed in this research were 147 Social Security Officers in the operational level (1-7 level) of 1-10 area in Bangkok. Data were collected by using questionnaires and analyzed by using statistical software. The statistical tools employed in this research were Percentage, Mean, Standard Deviation, and One-Way ANOVA at the .05 level of significance.

The results showed that Social Security Officials' Adoption of Personal Administration in Public Organization was moderate. Age, education level, position level, duration and knowledge and understanding towards Personal Administration did not affect to Social Security Officials' Adoption of Personal Administration in Public Organization. However, other factors, salary level, perception of information and fringe benefit affected to Social Security Officials' Adoption of Personal Administration in Public Organization.



Student's signature



Thesis Advisor's signature

7/03/06

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ศรีรัฐ โกวงศ์ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี กรรมการวิชาเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์
กรรมการวิชาการ อาจารย์สุรพันธ์ เพชรภา ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ
ตลอดจนการตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้
ผู้เขียนขอขอบคุณสำนักงานประกันสังคมที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา และขอขอบคุณผู้ให้
ความช่วยเหลือในการประสานงาน รวบรวมแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ และขอขอบคุณ
เพื่อนร่วมรุ่นที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กันมาโดยตลอด

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ พี่ และทุกคนในครอบครัว ที่ให้กำลังใจให้ความห่วงใย
ช่วยเหลือดูแลตลอดระยะเวลาของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี

ชวนพิศ วีระวงษ์นุสร
กุมภาพันธ์ 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (7)

บทที่ 1 บทนำ 1

 ความสำคัญของปัญหา 1

 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 2

 ขอบเขตการวิจัย 2

 นิยามศัพท์ 3

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 5

 แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม 5

 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ 15

 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสาร 18

 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 20

 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การมหาชน 23

 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม 31

 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 47

 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 49

 กรอบแนวคิดในการวิจัย 50

 สมมุติฐานในการวิจัย 51

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 52

 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 52

 วิธีการสุ่มตัวอย่าง 52

 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 54

 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	62
ผลการวิจัย	62
ข้อวิจารณ์	94
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	99
สรุป	99
ข้อเสนอแนะ	107
 เอกสารและสิ่งอ้างอิง	 110
 ภาคผนวก	 115
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	127

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10	53
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	63
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้ความเข้าใจด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน	65
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการรับรู้ข่าวสารด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน	69
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านประโยชน์ต่อข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน	70
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น องค์กรมหาชน (ด้านทรัพยากรบุคคล)	73
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น องค์กรมหาชน (ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน)	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน (ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ)	79
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน (ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย)	81
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน (ในภาพรวม)	84
11	เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามอายุ	85
12	เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามระดับการศึกษา	86
13	เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามระดับเงินเดือน	86
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามระดับเงินเดือน	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง	88
16	เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตาม ระยะเวลาในการรับราชการ	89
17	เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตาม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ สำนักงานประกันสังคม	90
18	เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตาม การรับรู้ข่าวสาร	91
19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การยอมรับของข้าราชการสำนักงาน ประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร	92
20	เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตาม ประโยชน์ที่ได้รับ	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การยอมรับของข้าราชการสำนักงาน ประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับ	93
22	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	106
ตารางผนวกที่		
1	ค่าความเชื่อมั่นเรื่องความรู้ความเข้าใจในด้านระบบบริหารงานบุคคล จำแนกตามรายชื่อ	128
2	ค่าความเชื่อมั่นด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามรายชื่อ	129
3	ค่าความเชื่อมั่นด้านประโยชน์ต่อข้าราชการ จำแนกตามรายชื่อ	129
4	ค่าความเชื่อมั่นด้านการยอมรับของข้าราชการ จำแนกตามรายชื่อ	130

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม	8
2	รูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม	11
3	แสดงระบบการบริหารงานขององค์การมหาชน	27
4	แสดงโครงสร้างองค์การ	34
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	50

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานของรัฐสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 เพื่อบริหารงานกองทุน 2 กองทุน ตามกฎหมาย 2 ฉบับ คือ 1) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้ประกันตน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีจำนวน 7,362,782 คน (กองเงินสมทบ, 2546) ทั้งนี้ ภารกิจหลักของสำนักงานประกันสังคม คือ การเก็บเงินสมทบและการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และเป็นหน่วยงานหนึ่งที่คณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 มีแนวนโยบายให้ดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานะเป็นองค์การมหาชน โดยคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและกระทรวงแรงงานพิจารณาให้มีการเสนอเปลี่ยนสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐในรูปองค์การมหาชน เพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารโครงสร้างองค์กร การบริหารงานบุคคลและการเงินภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แทนที่จะดำเนินการในรูปของส่วนราชการดังที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

เมื่อสำนักงานประกันสังคมจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในแง่ของโครงสร้างองค์กรด้านบริหารงานบุคคล ด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน ย่อมมีผลกระทบต่อวิถีชีวิต ระบบการทำงาน ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงในชีวิตของข้าราชการ ซึ่งจะถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานะไปเป็นพนักงานขององค์การมหาชน ประเด็นในเรื่องการบริหารงานข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเป็นประเด็นที่สำคัญส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน โดยเฉพาะการยอมรับในระบบบริหารงานบุคคลใหม่ที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานประกันสังคมจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับของข้าราชการต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมกำลังอยู่ระหว่างการศึกษาวิจัยและเตรียมปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานประกันสังคมในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นเครื่องมือในการจูงใจข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ให้มุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการยอมรับจากข้าราชการสำนักงานประกันสังคมระดับผู้ปฏิบัติ (ระดับ 1-7) เพราะผู้ปฏิบัติระดับนี้เป็นผู้ที่จะได้รับผลกระทบต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ว่ามีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลมากน้อย เพียงใดต่อการยอมรับของข้าราชการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการสร้างการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลใหม่เมื่อสำนักงานประกันสังคมเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน เพื่อให้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของสำนักงานประกันสังคม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนโดยประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา ประกอบด้วย ข้าราชการระดับ 1-7 ซึ่งเป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10 จังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 231 คน โดยศึกษาในช่วง พ.ศ. 2548

นิยามศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการรับราชการ

“อายุ” หมายถึง อายุจริงนับตามจำนวนปีเต็มบริบูรณ์ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ได้แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 25 ปี 2) 26-35 ปี 3) 36-45 ปี 4) 46 ปีขึ้นไป

“ระดับการศึกษา” หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ได้แบ่งเป็น 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโท 4) อื่น ๆ

“ระดับเงินเดือน” หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่ได้รับเป็นรายเดือน ได้แบ่งเป็น 1) ไม่เกิน 10,000 บาท 2) 10,001–15,000 บาท 3) 15,001–20,000 บาท 4) มากกว่า 20,000 บาท

“ระดับตำแหน่ง” หมายถึง ตำแหน่งงานที่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมดำรงอยู่ในปัจจุบัน ได้แบ่งเป็น 1) ระดับ 1-2 2) ระดับ 3-4 3) ระดับ 5-6 4) ระดับ 7

“ระยะเวลาในการรับราชการ” หมายถึง จำนวนปีที่ข้าราชการได้เข้ามารับราชการจนถึงปัจจุบัน ได้แบ่งเป็น 1) ไม่เกิน 5 ปี 2) 6-15 ปี 3) 16-25 ปี 4) มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป

ปัจจัยด้านงาน หมายถึง 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล 2) การรับรู้ข่าวสาร 3) ประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานประกันสังคม

“ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล” หมายถึง ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล ที่ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ

“การรับรู้ข่าวสาร” หมายถึง สื่อการรับรู้ข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้แก่ 1) ข่าวประชาสัมพันธ์ 2) การจัดบอร์ด 3) การประชุมภายในหน่วยงาน 4) การรับรู้ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา 5) เพื่อนร่วมงาน

“ประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานประกันสังคม” หมายถึง ผลในเชิงบวกที่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมได้รับ ด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้แก่

1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น
2. ได้รับสวัสดิการดีขึ้น
3. มีความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจยิ่งขึ้น
4. มีความผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น
5. ได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

“การยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน” หมายถึง ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม รู้สึก รับทราบและตัดสินใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนในด้าน แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง การปรับเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่ในองค์การมหาชน รวมทั้งระบบการคัดเลือกเข้ามาทำงาน
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นระบบที่มุ่งเน้นความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม รวมทั้งประเมินผลด้านทักษะในการปฏิบัติการด้านความรู้ทางเทคนิค ด้านทักษะในงาน และมีการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง
3. ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน ระบบเงินเดือนจะมาจากเงิน 10 % ของเงินสมทบในแต่ละปีที่จัดเก็บได้ มีการเพิ่มเงินเดือน 30% ของอัตราเงินเดือนในระบบราชการ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการการรักษาพยาบาลจัดให้เฉพาะพนักงานไม่ครอบคลุมถึงบุตร บิดามารดา และคู่สมรส มีการสนับสนุนการศึกษาต่อแต่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
4. ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย หมายถึง สถานะและผลประโยชน์ในเชิงกฎหมาย ได้แก่ 1) มีฐานะเป็นพนักงาน 2) อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน 3) ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม 4) เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ผลงานที่เกี่ยวข้องที่ใช้เป็นแนวทางประกอบ การศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสาร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การมหาชน
6. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

ความหมายของการยอมรับ (Adoption)

Foster (1973: 146-147) กล่าวถึงการยอมรับ หมายถึง กระบวนการยอมรับทางจิตใจ ซึ่ง เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเริ่มนำความรู้ไปใช้ การยอมรับการปฏิบัติหรือหลังจากได้ ทดลองใช้สิ่งนั้นๆ

Dubrin and Ireland (1993: 228) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่า การยอมรับเป็นสิ่งที่ พนักงานหรือบุคคลในองค์การมีความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และควรปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จของ องค์การ

Mostey et al. (1996: 58) กล่าวว่า iva การยอมรับสิ่งใหม่ๆ ของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึ ก ความเข้าใจ หรือความเป็นไปได้ในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่บุคคลนั้น

Gordon (1999: 121) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับไว้ว่า เป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มมีความเห็นต่อสิ่งต่างๆ ว่าถูกต้องหรือเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นๆ และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริงๆ ต่อไป

Rogers (2003: 168) ได้ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับ ว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) ที่เกิดขึ้นภายในแต่ละบุคคล เมื่อได้รับความรู้ครั้งแรก จนกระทั่งแสดงออกถึงขั้นยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถ สรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลได้สัมผัส เรียนรู้ และปฏิบัติ และบุคคลได้ตัดสินใจแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือลงความเห็นเป็นสิ่งที่เหมาะสม

กระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม

Rogers (2003: 168) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมว่า กระบวนการยอมรับเป็นการตัดสินใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับความรู้ครั้งแรกจนกระทั่งเกิดทัศนคติในนวัตกรรมนั้น มีการแสดงออกจนถึงขั้นยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ โดยกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นความรู้ (Knowledge) เป็นการเริ่มต้นของกระบวนการ ซึ่งบุคคลเริ่มรับรู้ว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้นและศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ความรู้ในขั้นนี้แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1.1 ความรู้จักนวัตกรรม (Awareness Knowledge) เป็นความรู้ที่รู้ว่ามिनวัตกรรมเกิดขึ้นแล้วและรู้ว่านวัตกรรมนั้นทำหน้าที่อะไรได้บ้าง

1.2 ความรู้วิธีการใช้นวัตกรรม (How-to Knowledge) ความรู้ประเภทนี้ได้จากการติดต่อกับสื่อมวลชน การติดต่อกับหน่วยราชการที่ทำการเผยแพร่วัตกรรมหรือเข้าร่วมประชุมที่จำเป็นสำหรับการใช้นวัตกรรมนั้น ความรู้ประเภทนี้จะช่วยให้สามารถใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง

ยิ่งนวัตกรรมมีความสลับซับซ้อนมากเท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ประเภทนี้มากขึ้นเท่านั้น การขาดความรู้ด้านนี้จะนำไปสู่การปฏิเสธนวัตกรรมได้มากขึ้น

1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการกฎเกณฑ์ของนวัตกรรม (Principle Knowledge) ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ถึงกฎเกณฑ์เบื้องหลังของนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้นวัตกรรมบรรลุผลได้

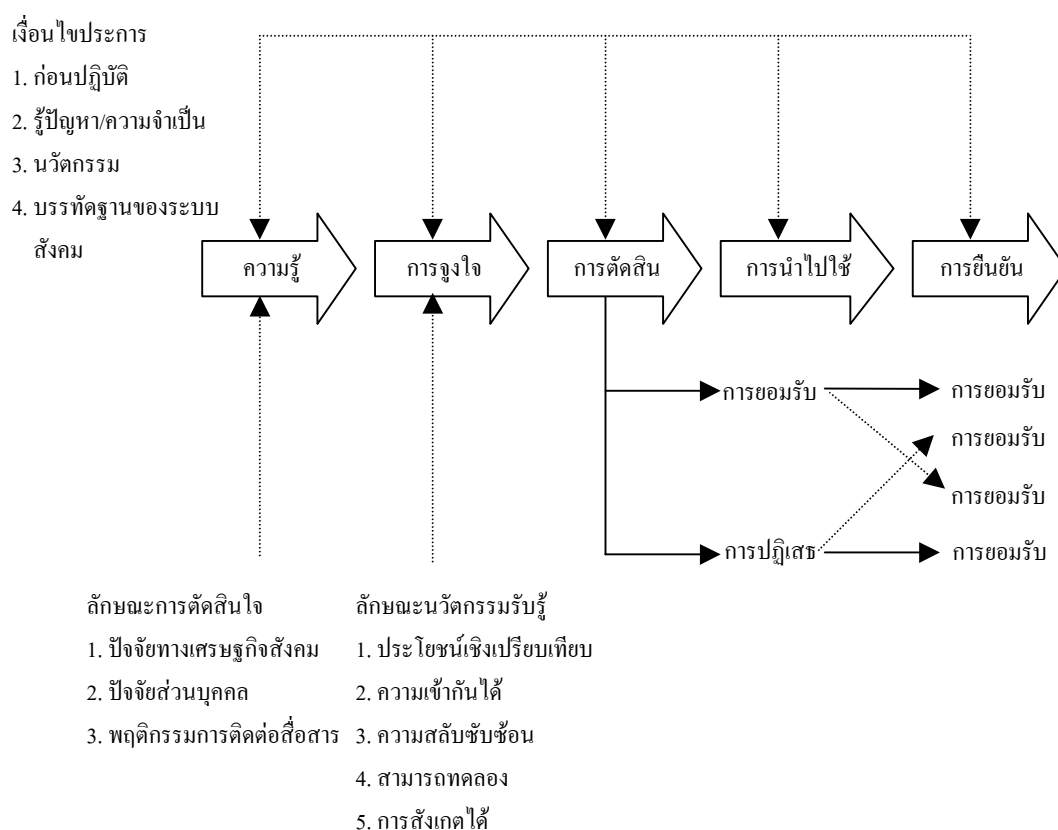
ในขั้นตอนนี้มีบางคนที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมดีแล้ว แต่เมื่อเขาเห็นว่านวัตกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นประโยชน์สำหรับเขา ความคิดของเขาเกี่ยวกับนวัตกรรมจะหยุดอยู่เพียงขั้นนี้ไม่สามารถไปสู่ขั้นอื่นๆ

2. **ขั้นการจูงใจ (Persuasion)** เป็นขั้นที่เกี่ยวกับอารมณ์และทำให้ความรู้สึกของบุคคลว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมอย่างไร และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมหรือไม่อย่างไร ในขั้นนี้บุคคลจะประเมินคุณลักษณะของนวัตกรรมด้วยการตีความหมายของข่าวสารข้อมูลที่ได้รับมาจากบุคคลและสิ่งที่มาสนับสนุนความรู้สึกนึกคิดของตนที่มีต่อนวัตกรรมด้วย Rogers ได้ชี้ว่าสื่อบุคคลโดยเฉพาะบุคคลในท้องถิ่นจะมีอิทธิพลมากต่อความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ นวัตกรรมของบุคคลนั้น

3. **ขั้นการตัดสินใจ (Decision)** เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจว่ายอมรับนวัตกรรม ถ้าหากเขามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม มีความรู้สึกชอบ และเห็นประโยชน์ของนวัตกรรมนั้น เขาก็จะตัดสินใจยอมรับ ในทางตรงกันข้ามหากเขาไม่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นหรือมีความรู้สึกไม่ชอบไม่เห็นคุณค่านวัตกรรมนั้น เขาก็จะตัดสินใจไม่ยอมรับ ขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลพิจารณาเลือกทางเลือกที่คาดว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีอีกด้วย ขั้นนี้จึงแบ่งบุคคลออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมกับกลุ่มที่ไม่ยอมรับนวัตกรรม

4. **ขั้นการนำไปใช้ (Implementation)** เป็นขั้นที่เป็นผลมาจากการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลจะพยายามแสวงหาสิ่งต่างๆเกี่ยวกับนวัตกรรมต่อไป เพื่อให้มีความเชื่อมั่นในการนำนวัตกรรมไปใช้มากขึ้น และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น และทราบว่าตนจะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไรด้วย โดยปกติเมื่อนวัตกรรมได้ถูกนำไปใช้แล้วขั้นตอนนี้จะสิ้นสุดลงและนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป

5. **ขั้นการยืนยัน (Confirmation)** เป็นขั้นที่บุคคลแสวงหาข่าวสารข้อมูลและแรงเสริมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของตน ถ้าข้อมูลที่ได้สนับสนุนข้อมูลเดิมเขาก็ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หากข้อมูลขัดแย้งข้อมูลเดิมก็อาจมีการเปลี่ยนพฤติกรรม กล่าวคือ กลุ่มที่เคยยอมรับนวัตกรรมก็อาจเปลี่ยนไปไม่ยอมรับนวัตกรรมและกลุ่มที่เคยไม่ยอมรับนวัตกรรมก็อาจเปลี่ยนเป็นยอมรับนวัตกรรมในภายหลังได้



ภาพที่ 1 โมเดลขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

ที่มา: Rogers (2003: 170)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ

บุคคลยอมรับนวัตกรรมใด ๆ ก็ตามบุคคลนั้นต้องใช้ความรู้ ความคิด มาใช้ในการพิจารณาเสียก่อน บุคคลนั้นจึงจะสามารถตัดสินใจได้ว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น ซึ่งในการพิจารณานั้นย่อมจะต้องมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจ มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ได้รวบรวมเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งสรุปได้

เป็น 3 กลุ่ม คือ (Rogers, 1983: 251-270) 1) สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม 2) ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ 3) พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยอายุ สถานภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมไปถึงรายได้ ขนาดที่ดินถือครอง หรือทรัพย์สินต่างๆ ที่ครอบครองอยู่ ความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่าง และระดับการศึกษา สภาพทางเศรษฐกิจ มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน บุคคลที่เป็นเจ้าของ ปัจจัยการผลิต จะมีแนวโน้มยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ง่ายกว่า และเร็วกว่าผู้มีการผลิตน้อยกว่า ได้แก่

1.1 สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม มีส่วนเกี่ยวข้องกับอัตราการยอมรับเร็วหรือช้า เช่น บุคคลที่อยู่ในชุมชนที่รักษานับธรรมเนียมประเพณีเก่าๆ อย่างเคร่งครัดมากกว่ามีค่านิยมและความเชื่อถือเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า มีผลทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ช้าลงและน้อยลงด้วย

1.2 สภาพทางภูมิศาสตร์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงคือ ท้องที่ใดมีสภาพทางภูมิศาสตร์ที่สามารถติดต่อกับท้องถิ่นอื่นๆ โดยเฉพาะท้องถิ่นที่เจริญทางด้านเทคโนโลยีได้มากกว่าไม่ว่าจะเป็นการคมนาคมที่สะดวก หรือมีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยการผลิตมากกว่า จะมีผลทำให้เกิดแนวโน้มของการยอมรับมากกว่าหรือเร็วกว่า

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยบุคคลแต่ละคนเป็นผู้ตัดสินใจรับนวัตกรรมหรือไม่รับนวัตกรรม บางคนรับเร็ว บางคนรับช้าแม้จะอยู่ในสังคมหรืออยู่ในชุมชนเดียวกันก็ตาม คนที่มีภาวะนวัตกรรมสูง (High Innovativeness) ก็จะรับนวัตกรรมเร็ว กลายเป็นนวัตกรรม (Innovators) หรือกลุ่มที่รับนวัตกรรมเร็ว หรือแม้เป็นชนกลุ่มใหญ่ผู้รับนวัตกรรมเร็ว ในขณะที่ผู้ที่มีภาวะนวัตกรรมต่ำ (Low Innovativeness) ถ้าไม่เป็นประเภทชนกลุ่มใหญ่ผู้รับนวัตกรรมก็เป็นผู้ล่าหลัง (Laggards) ไปเลย

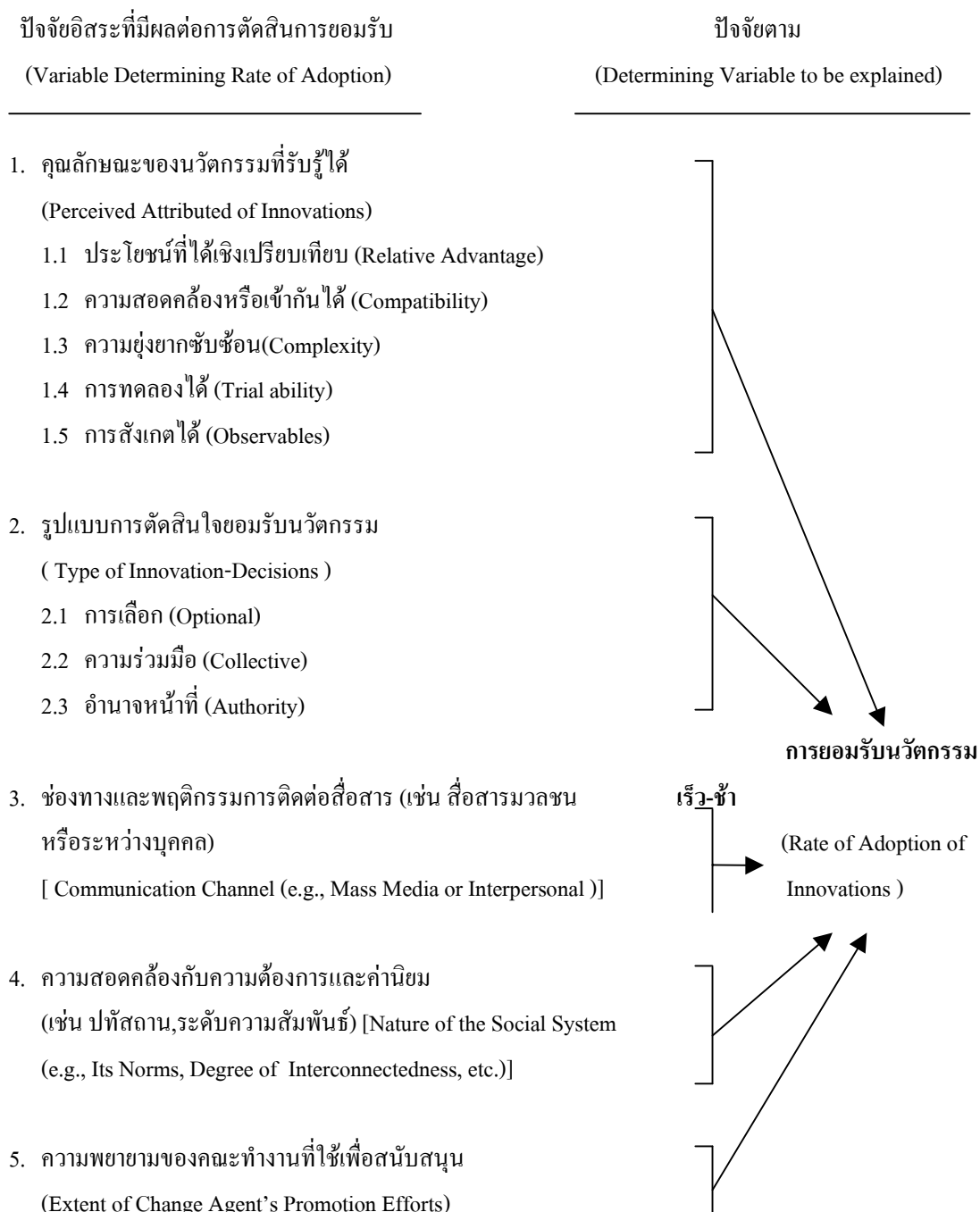
3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสื่อสาร

พฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคลประกอบด้วย พฤติกรรมติดตามข่าวสาร ซึ่งมีทั้งข่าวสารที่มาจากแหล่งข่าวสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ข่าวสารที่มาจากภายนอกชุมชน ความใกล้ชิดกับข่าวสาร ซึ่งพฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคลประกอบไปด้วย ผู้สื่อสารหรือแหล่งกำเนิดข่าวสาร ช่องทางการสื่อสารและผู้รับข่าวสาร ซึ่งในองค์ประกอบดังกล่าวนี้ ช่องทางการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะเป็นตัวกำหนดว่าข่าวสารประเภทใดที่ผู้ส่งข่าวสารจะใช้ เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จในอันที่จะให้เกิดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมใหม่ๆ แก่ผู้รับข่าวสารในทิศทางที่ผู้ส่งข่าวสารต้องการได้ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ช่องทางสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชนทั้งหมด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

3.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนัก และยังหมายความรวมถึงการติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูงหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

นอกจากนี้ Rogers (1983: 210-270) ได้อธิบายว่า การยอมรับนวัตกรรมเร็ว-ช้า ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้ (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 2 รูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม
ที่มา: Rogers (1983: 233)

1. คุณลักษณะของนวัตกรรมที่รับรู้ได้ (Perceived Attributes of Innovations) มีส่วนทำให้กลุ่มบุคคลเป้าหมายมีการยอมรับเร็ว-ช้าด้วย โดยอธิบายถึงลักษณะของนวัตกรรมซึ่งจะมีผลต่อการยอมรับไว้ดังนี้

1.1 ประโยชน์ที่ได้รับเชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) หมายถึง ผลได้ที่บุคคลจะได้รับหากยอมรับนวัตกรรมต้องมากกว่า หรือดีกว่าผลได้ที่บุคคลนั้นได้รับอยู่เดิมนวัตกรรมนั้นจึงจะเป็นที่ยอมรับโดยรวดเร็วขึ้น ผลได้ที่ว่านี้มักปรากฏในรูปกำไรทางเศรษฐกิจ สถานภาพอื่นๆ เช่น ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง ความพอใจ ความสะดวกสบาย เป็นต้น ถ้านวัตกรรมใดบุคคลนั้นเห็นว่ามิประโยชน์มีคุณค่าต่อเขา นวัตกรรมนั้นจะถูกยอมรับมากขึ้น

1.2 ความสอดคล้องหรือเข้ากันได้ (Compatibility) หมายถึง ความสอดคล้องหรือไปกันได้กับค่านิยม ความเชื่อ ประสบการณ์อดีต รวมทั้งความต้องการที่แท้จริงของบุคคลเป้าหมาย ซึ่งหากเขาได้รับรู้ว่านวัตกรรมนั้นเข้ากันได้กับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวแล้ว มีแนวโน้มที่เขาจะยอมรับเร็วขึ้น

1.3 ความยุ่งยากซับซ้อน (Complexity) หมายถึง ความยุ่งยากซับซ้อนของนวัตกรรมที่ยากต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้ ความคิดใหม่ๆ ที่เข้าใจยากจะไม่เป็นที่ยอมรับในขณะที่ความคิดใหม่ที่เข้าใจง่ายและสามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ยุ่งยากจะเป็นที่ยอมรับได้เร็วกว่า

1.4 การทดลองได้ (Trial ability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะนำนวัตกรรมนั้นไปลองทำดู ถ้านวัตกรรมนั้นสามารถนำไปทดลองได้ก็จะเป็นที่ยอมรับง่าย และเร็วกว่านวัตกรรมที่ไม่สามารถนำไปทดลองได้ พวกที่ยอมรับเร็วจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะนี้มากกว่าพวกที่ยอมรับช้า

1.5 การสังเกตได้ (Observables) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลของนวัตกรรมนั้นจะเห็นได้ว่า นวัตกรรมบางอย่างสังเกตเห็นได้ง่าย และสามารถสื่อความหมายให้ผู้อื่นรับรู้ได้ง่าย แต่วัตถุประสงค์บางอย่างยากที่จะอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้

2. รูปแบบการตัดสินใจในนวัตกรรม (Type of Innovation-Decisions) รูปแบบการตัดสินใจในนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการยอมรับเร็ว-ช้าด้วย โดยอธิบายถึงรูปแบบการตัดสินใจในนวัตกรรม ดังนี้

2.1 การเลือกตัดสินใจในนวัตกรรม (Option Innovation-Decision) หมายถึง การตัดสินใจของแต่ละบุคคลทางปทัสถานของระบบ และระบบเครือข่ายระหว่างบุคคล มีผลในการที่จะยอมรับหรือปฏิเสธในนวัตกรรม

2.2 ความร่วมมือในการตัดสินใจในนวัตกรรม (Collective Innovation-Decision) หมายถึงความเห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกทั้งหมด มีผลต่อการตัดสินใจในนวัตกรรม

2.3 อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในนวัตกรรม (Authority Innovation-Decision) หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจ ตำแหน่ง หรือความรู้ความชำนาญ มีผลต่อการตัดสินใจในนวัตกรรม

3. ช่องทางและพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร (Communication Channels) หมายถึง การสื่อสารมวลชนและการสื่อสารระหว่างบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจขั้นสุดท้าย คือ การรับไม่รับ โดยแบ่งช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชนทั้งหมด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

3.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนักและยังหมายความรวมถึงการติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

4. ความสอดคล้องกับความต้องการและค่านิยม (Nature of the Social System) หมายถึง ระบบสังคมประเภทต่างๆ มีอิทธิพลต่อการจะรับหรือไม่รับนวัตกรรม หรือรับเร็วรับช้าด้วย เนื่องจากที่สังคมแตกต่างกัน สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ โดยอาศัยสมาชิกในหน่วยสังคมเองผู้นำสังคมและความพยายามของผู้รับผิดชอบ

5. ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้สนับสนุน (Extent of Change Agent's Promotion Efforts) หมายถึง ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเพื่อความสำเร็จ เพื่อเกิดการยอมรับตัดสินใจในนวัตกรรม

การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2542: 351-352)

1. ความหวังในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ จะได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น โอกาสก้าวหน้าก็ดีกว่าเดิมจะได้โอกาสพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นและรายได้เพิ่มขึ้น
2. ความหวังในด้านความมั่นคง ได้แก่ โอกาสมั่นคงในการทำงานจะมีมาก ในองค์กรนี้เพราะงานเรามากกว่าเดิม ความมั่นคงของงานนี้จะดีขึ้นและดูเหมือนมีความสำคัญกว่าเดิม เพราะฉะนั้นโอกาสแข่งขันจะดีขึ้น การเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ลดลงในงานใหม่
3. ความหวังในความสะดวกส่วนตัว ได้แก่ งานจะง่ายขึ้นกว่าเก่า สภาพการทำงานจะดีกว่าเดิมจะไม่ต้องทำงานหนักเหมือนเดิม การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ชีวิตทั่วไปดีขึ้น เช่น การเดินทาง ชั่วโมงการเดินทาง
4. ความหวังในการได้รับความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ งานใหม่น่าสนใจและท้าทายมากกว่า ความกดดันน้อยลง จะมีความรับผิดชอบมากขึ้น อำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น มีความสำคัญกว่าปัจจุบัน งานนี้ต้องการคุณสมบัติของเราเพิ่มขึ้น โอกาสเสนอความคิดเห็น แนะนำจากเรามากขึ้นจะเหมาะกับอาชีพของเราเองในระยะยาว
5. ความหวังในทางสังคม ได้แก่ ฐานะของเราจะดีขึ้น ฐานะกับคนอื่นดีขึ้น เราจะใหญ่โตขึ้น เราชอบทำงานในฐานะส่วนหนึ่งของกลุ่ม พอใจจะทำงานกับนาย ข. เขาเป็นหัวหน้าที่ดีจะช่วยได้มากในความสัมพันธ์กับประชาชนหรือลูกค้าคงสนุกที่มีกลุ่มนั้นมาเป็นลูกน้องด้วย
6. ความหวังที่น่าพอใจในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ พอใจ ภูมิใจที่เขามอบงานยากขึ้นนี้ให้ทำ ดีใจที่ความคิดและการแนะนำของเราได้ประโยชน์ต่อคนอื่น น่าภูมิใจที่เรามีส่วนร่วมด้วยในงานนั้น รู้เรื่องตลอดแล้วพร้อมที่จะทำต่อไป การเปลี่ยนแปลงนี้สำคัญ ภูมิใจที่มีส่วนด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การตัดสินใจยอมรับนโยบายการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์การมหาชน

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

Bloom (1967: 83-85) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งเน้นการจำไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึง หรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นอันสืบเนื่องจากการเรียนรู้โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่างๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น

Good (1973) ได้สรุปว่า ความรู้ คือ ความสามารถในการจดจำ การตัดสินใจวิเคราะห์ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ ข้อมูลต่างๆ และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือการค้นคว้า ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์หรือจากรายงานที่ได้ศึกษามา

Bloom, Hastings and Madus (1971: 7) กล่าวว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำที่มีอยู่ไปสื่อความหมาย หรืออธิบายความให้ผู้อื่นเข้าใจด้วยความคิดของตัวเอง

จากนิยามและความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจดจำข้อเท็จจริงรายละเอียดต่างๆ ที่มนุษย์รับจากการศึกษา ค้นคว้า สังเกต และประสบการณ์ที่ได้สะสมและถ่ายทอดต่อกันมา

ระดับของความรู้

Bloom, Hastings and Madus (1971: 7) กล่าวว่าระดับของความรู้ในด้าน (Cognitive domain) หมายถึง ความสามารถในการระลึกได้และจำได้ สามารถแยกแยะและวินิจฉัยในความรู้ที่เรียนมาแล้วเป็นความสามารถด้านสมอง ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ระดับ คือ

1. ด้านความรู้และความจำ (Knowledge or memory) หมายถึงความสามารถจดจำสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว เป็นพฤติกรรมที่เน้นการจำได้ การระลึกได้ การฟื้นความหลังในความรู้ เหตุการณ์หรือวัตถุสิ่งของต่างๆ ที่ตนเคยมีประสบการณ์ เมื่อถูกซักถามจะสามารถบอก ระบุ ชี้สิ่งนั้นๆ เรื่องนั้นๆ ได้

2. ความเข้าใจ (Comprehension or understanding) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำที่มีอยู่ไปสื่อความหมาย หรืออธิบายความให้ผู้อื่นเข้าใจด้วยความคิดของตัวเอง ทั้งยังสามารถรักษาความหมายเดิมไว้ได้ จำแนกเป็นความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความ

3. การประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา อาจเป็นปัญหาเดิมในสถานการณ์ใหม่ หรือปัญหาใหม่ก็ได้โดยอาศัยความรู้เดิมเป็นฐาน จำแนกเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาเดิมได้และแก้ปัญหาใหม่ได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแยกสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วนประกอบย่อยๆ ได้ สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบนั้นๆ ทั้งสามารถมองหาวิธีการที่ส่วนประกอบจะรวมตัวเป็นสิ่งนั้น การวิเคราะห์มี 3 ประเภท คือ วิเคราะห์หาองค์ประกอบ หาความสัมพันธ์ และหาหลักการที่รวมตัวเป็นระบบ

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง การนำเอาองค์ประกอบย่อยๆ หรือส่วนย่อยๆ มาประกอบกันเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างใหม่ขึ้นมาอย่างหนึ่ง

6. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการวินิจฉัยหรือตัดสินการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป โดยยึดถือเกณฑ์เป็นหลัก แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ การประเมินค่าโดยอาศัยข้อเท็จจริงภายใน และการประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก

การวัดความรู้

เยาเวดี (2540: 99) กล่าวว่า การวัดความรู้คือการวัดความสามารถของบุคคลในการระลึกนึกถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วซึ่งคำถามที่ใช้ในระดับนี้ คือ ความจำ นอกจากนี้

ไพศาล (2526: 69-104) กล่าวว่า การวัดความรู้ การวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราวข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่างๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำราสิ่งแวดลอมต่างๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ 1.) ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง 2.) ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ และ 3.) ถามความรู้รวบยอด

จำนง (2535: 24-29) ซึ่งให้เห็นว่าการวัดความรู้ในส่วนมากนิยมใช้แบบทดสอบซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นเครื่องมือประเภทข้อเขียนที่นิยมใช้กันทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบอัตนัย หรือแบบความเรียง โดยให้เขียนตอบเป็นข้อความสั้นๆ ไม่เกิน 1-2 บรรทัด หรือเป็นข้อๆ ตามความเหมาะสม

2. แบบปรนัย แบ่งเป็น

2.1 แบบเติมคำ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์ ซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถในการหาคำ หรือข้อความมาเติมลงในช่องว่างของประโยคที่กำหนดให้ผู้ทดสอบต้องแม่นยำ โดยไม่มีคำตอบใดชี้นำมาก่อน

2.2 แบบถูก-ผิด แบบทดสอบนี้วัดความสามารถในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ จากความสามารถที่เรียนรู้มาแล้ว โดยจะเป็นการวัดความจำและความคิด ในการออกแบบทดสอบควรต้องพิจารณาถึงข้อความจะต้องชัดเจน ถูกหรือผิดเพียงเรื่องเดียว สั้นกะทัดรัดได้ใจความ และไม่ควรใช้คำปฏิเสธซ้อน

2.3 แบบจับคู่ แบบทดสอบนี้เป็นลักษณะการวางข้อเท็จจริง เงื่อนไข คำ ตัวเลข หรือสัญลักษณ์ไว้ 2 ด้านขนานกัน เป็นแถวตั้ง 2 แถว แล้วให้อ่านคู่ข้อเท็จจริงในแถวตั้งด้านหนึ่งว่ามีความเกี่ยวข้อง จับคู่ได้พอดีกับข้อเท็จจริงในอีกแถวตั้งหนึ่ง โดยทั่วไปจะกำหนดให้ตัวเลือกในแถวตั้งด้านหนึ่งน้อยกว่าอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถในการจับคู่มากขึ้น

2.4 แบบเลือกตอบ ข้อสอบแบบนี้เป็นข้อสอบที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์และตรวจให้คะแนนได้แน่นอน ลักษณะของข้อสอบประกอบด้วย

ส่วนข้อคำถามและตัวเลือก โดยตัวเลือกจะมีตัวเลือกที่เป็นตัวถูก และตัวเลือกที่เป็นตัวลวง ผู้เขียนข้อสอบต้องมีความรู้ในวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง และรู้วิธีการเขียนข้อสอบ โดยมีข้อควรพิจารณา คือ ในส่วนข้อคำถามต้องชัดเจนเพียงหนึ่งเรื่อง ภาษาที่ใช้จะรัดกุมเหมาะสมกับระดับของผู้ตอบไม่ใช่คำปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อนกัน และไม่ควรถามคำถามแบบท่องจำ และในส่วนตัวเลือกควรมีคำตอบถูกเพียงคำตอบเดียวที่มีความกะทัดรัด ไม่ชี้นำหรือแนะคำตอบ มีความเป็นอิสระจากกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรียงตามลำดับตามปริมาณหรือตัวเลข ตัวลวงต้องมีความเป็นไปได้และกำหนดจำนวนตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัวเลือก

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสาร

ความหมายของการรับรู้

เรื่องความหมายของการรับรู้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ โดยผู้วิจัยได้ทำการทบทวน เพื่อความเข้าใจในความหมายของการรับรู้ ดังนี้

รัจรี (2540: 29) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง ขบวนการประมวลและตีความ ข้อมูลต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวเราที่ได้จากความรู้สึกรู้สึก ส่วนความรู้สึกรู้สึกเกิดจากการกระตุ้นอวัยวะรับความรู้สึกซึ่งมีอยู่ 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง การรู้สึกจึงมีลักษณะง่ายตรงไปตรงมาไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของการเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ ส่วนการรับรู้จะเป็นขบวนการต่อไป คือ ตีความจากสิ่งที่ได้รับจากการรู้สึกออกมาให้มีความหมายว่า สิ่งที่เห็นอยู่คืออะไร เสียงที่ได้ยินคือเสียงอะไร การรับรู้จึงมีเรื่องของจิตวิทยา คือ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ เข้ามามีบทบาทร่วมอยู่ด้วย

เทพนม และ สวิง (2540: 6) สรุปว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ

สุชา (2540: 119) กล่าวว่า การรับรู้เป็นขบวนการที่มีระดับตั้งแต่ง่ายสุดถึงซับซ้อนที่สุด จนยากแก่การเข้าใจ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายการรับรู้แตกต่างกันออกไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตีความหรือประมวลผลจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับทราบเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่งงนั้นๆ

กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร

ในกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารในสังคมนั้น จำเป็นต้องม้องค้ประกอบของการสื่อสาร คือ ที่มาของข่าวสาร และผู้รับข่าวสาร

Berlo (1960) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอด ได้ตอบระหว่างมนุษย์ที่มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลา

กริช (2538: 64) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดที่ไม่หยุดนิ่ง การรับรู้และการโต้ตอบ การถ่ายทอดสาระ (ข่าวสาร ข้อมูล ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก) จะเป็นไปตามทักษะประสบการณ์ ความรู้ ความสนใจ ความสนใจทั้งของผู้ส่งสาร และผู้รับสาร

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ข่าวสารถูกส่งจากแหล่งสารไปยังผู้รับสาร ทั้งระหว่างบุคคลสองคน หรือมากกว่าและการถ่ายทอดสาระ (ข่าวสาร ข้อมูล ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เกิดการรับรู้ทางทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความสนใจและพฤติกรรมของผู้รับสาร) และองค์ประกอบในการสื่อสาร มีอยู่ 4 อย่าง คือ

1. **ผู้ส่งข่าวสาร** (Source, Sender, Originator) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่เป็นผู้ให้ข่าวสารเป็นต้นตอของข่าวสาร ผู้ส่งข่าวในด้านสื่อมวลชน คือ ผู้จัดทำหนังสือพิมพ์ ผู้จัดรายการวิทยุโทรทัศน์ สำหรับสำนักงานประกันสังคมผู้ส่งข่าวสาร คือ ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น เพื่อนร่วมงาน

2. **ตัวข่าวสาร** (Message) หรือข้อมูล (Information) ได้แก่ ข้อเท็จจริง แนวคิด สัญลักษณ์ ความรู้สึก อารมณ์ ฯลฯ ทั้งนี้ เป็นถ้อยคำภาษาและที่ไม่ใช่ถ้อยคำภาษา สำหรับสำนักงานประกันสังคมคือ เอกสารเผยแพร่ หนังสือเวียน วารสาร ข่าวประกันสังคม

3. **ช่องทาง (Channel) หรือสื่อ (Media)** หมายถึง ช่องทางหรือสิ่งที่จะช่วยให้การถ่ายทอดข่าวสารเป็นไปโดยสะดวกและถูกต้องชัดเจนตามความประสงค์ของผู้ส่งข่าวสาร ได้แก่ เครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้รับข่าวสารมองเห็น ได้ยิน และสัมผัสกับข่าวสารมากที่สุด ดังนั้น จึงเป็นการพูดอธิบาย เขียนจดหมาย โทรศัพท์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สำหรับสำนักงานประกันสังคม คือ อินทราเน็ต หนังสือเวียน การร่วมเข้าประชุมสัมมนา

4. **ผู้รับสาร (Receiver)** คือ บุคคลผู้ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสารส่งมาให้ ผู้รับข่าวสารจากสื่อมวลชน คือ ผู้ชมโทรทัศน์ ผู้ฟังวิทยุ และผู้อ่านหนังสือพิมพ์ ตามปกติเมื่อผู้รับข่าวสารได้รับข่าวสารแล้วจะมีปฏิกิริยา เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) สำหรับสำนักงานประกันสังคม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน เกี่ยวกับด้านทรัพยากรบุคคล ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานะความคุ้มครองทางกฎหมาย สำหรับแหล่งสื่อของการรับรู้ข่าวสารได้แก่ ข่าวประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม อินทราเน็ต และสื่อบุคคลได้แก่ การประชุมในหน่วยงานและการรับรู้ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กร หรือทุกหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ

นิสดาร์ก (2543: 5-7) กล่าวว่า คนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งในการที่จะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ การจัดการที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การแต่เดิมเรียกว่าการบริหารงานบุคคลหรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า Personnel Management ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การสมัครงานและการคัดเลือกพนักงาน การโอนย้าย การฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้เงินสมนาคุณเมื่อออกจากงานไป นอกเหนือจากคำว่า Personnel Management แล้ว บางที่ใช้คำว่า Industrial Relations

Famulara (1972) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเดิมถูกมองว่าเป็นกระบวนการ (process) และเน้นในเรื่องของเทคนิคการบริหาร (Administrative techniques) เหตุผล คือ การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ถือว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการจัดการ (Management process) ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของนักบริหาร 5 ประการ คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การสั่งการ (directing) และการควบคุม (controlling)

บรรยงค์ (2546: 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยแนวความคิดที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยเฉพาะการกำหนดหลักการในการบริหารงานจะต้องเป็นที่ยอมรับระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานและถูกต้องตามกฎหมาย

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

บรรยงค์ (2546: 30-31) การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ได้มีวิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเก่าๆ และเปลี่ยนแปลงมาเรื่อยๆ จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จนกระทั่งให้ส่วนล่างร่วมแสดงความคิดเห็น มีลักษณะการสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) มากขึ้นโดยมีลักษณะการบริหารดังนี้

1. การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)
2. งานด้านสวัสดิการ (Welfare Movement)
3. การบริหารการจ้างงาน (Employment Management)
4. จิตวิทยาทางอุตสาหกรรม (Industrial Psychology)
5. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety)
6. ระบบสหภาพแรงงาน (Unionism)
7. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration)
8. การพัฒนาและฝึกอบรม (Development and Training)
9. แรงงานสัมพันธ์ (Labor)

เหตุที่เกิดความก้าวหน้าของงานบริหารงานบุคคล คือ การที่รัฐบาลได้เข้ามำกำหนดระเบียบหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้กับลูกจ้างหรือพนักงานกับนายจ้างหรือองค์การ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และเหตุที่รัฐบาลจำเป็นต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง คือ

1. สังคมเรียกร้องความเสมอภาค และความยุติธรรมในการว่าจ้าง
2. สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องไตร่ตรองพิจารณาเป็นพิเศษ
3. การที่รัฐสภาออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมาบังคับมากขึ้น ทำให้ต้องมีหน่วยงานของรัฐบาลที่บังคับใช้กฎหมายเหล่านี้เกิดขึ้นมากตามมาด้วย การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจำเป็นต้องพิจารณาหน้าที่การบริหารด้านนี้ในมุมมองที่กว้างหรือครอบคลุมทุกส่วนของระบบ

หลักเบื้องต้นของการบริหารงานบุคคล

นิสดาร์ก (2543: 5) ได้กล่าวว่า หลักเบื้องต้นของการบริหารงานบุคคลยึดถือ 3 หลักด้วยกัน คือ

1. หลักนิเสธ (Negative Approach) คือ พยายามกันไม่ให้คนไม่ดีหลุดเข้ามาในระบบ
2. หลักนิมาน (Positive Approach) คือ หาเทคนิควิธีการมาบริหารคนเพื่อให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ถ้าเป็นกรณีการบริหารบุคคลในระบบราชการ ก็จะเพิ่มหลักประชาธิปไตย (Democratic Approach) เพื่อให้คนที่ป็นข้าราชการรับผิดชอบต่อประชาชนในระบบประชาธิปไตย

กระบวนการบริหารงานบุคคล

บรรยงค์ (2546: 21) สรุปว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งการจัดคนเข้าทำงานสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ปฏิบัติขั้นตอนอื่นๆ ทั้งหมดของกระบวนการบริหารงานบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การยอมรับระบบบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การมหาชน

ความเป็นมาขององค์การมหาชน

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. (2542: 3) การเกิดขึ้นของระบบองค์การมหาชนเป็นผลโดยตรงมาจากการค้นพบว่าระบบราชการอันเป็นรูปแบบการจัดทำบริการสาธารณะรูปแบบแรกที่ยึดกันโดยทั่วไป และระบบการดำเนินงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจอันเป็นผลิตผลที่เกิดขึ้นในลำดับถัดมานั้น ล้วนแล้วแต่มีข้อจำกัดของตัวระบบเองและไม่สามารถรองรับการดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะหรือรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามระดับการพัฒนาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีได้ การค้นพบข้อด้อยหรือปัญหาของระบบราชการและระบบรัฐวิสาหกิจซึ่งมีอยู่เดิมนี้นำไปสู่ความพยายามแก้ไขปัญหามุ่งสู่การการจัดสร้างระบบองค์กรจัดทำบริการสาธารณะรูปแบบที่สามที่เรียกว่า องค์การมหาชนขึ้นเพื่อรับรองภารกิจในลักษณะใหม่ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรแบบราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในท้ายที่สุดแนวคิดที่พยายามจะวางแนวทางการแก้ปัญหาในเรื่องนี้ก็ได้รับการยอมรับและมีการผลักดันให้ปรากฏเป็นรูปร่างในลักษณะของร่างพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ..... ที่เสนอโดยคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และต่อมาก็ได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายจากรัฐสภาได้ในที่สุด

โกคิน (2540: 309) อธิบายไว้ว่า แนวความคิดหลักในการจัดตั้งองค์การมหาชน คือ หลักการว่าด้วยการกระจายอำนาจบริหารหรือทางเทคนิค เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่มีระบบการเมืองการปกครองคล้ายกับระบบการเมืองการปกครองของประเทศฝรั่งเศสมาก โดยประเทศฝรั่งเศส มีแนวคิดการปกครองตนเองระดับกลุ่มชนท้องถิ่น ใช้หลักการกระจายอำนาจการปกครองเหมือนกัน กลุ่มชนท้องถิ่นจะเป็นผู้จัดการเป็นของตนเอง มีองค์กรอิสระเป็นของตนเองภายใต้ขอบเขตหนึ่ง (Une Certain Outonomie) ขณะเดียวกันองค์กรนี้จะบริการสาธารณะในรูปแบบ

การจัดการองค์การและการดำเนินงานที่คล้ายกับ Etablissement Publique ในประเทศฝรั่งเศสมาก ฉะนั้น ความเป็นอิสระของท้องถิ่น (Une Otonomie locale) จึงเป็นพื้นฐานของระบบกระจายอำนาจ (Decentralization) ต่อมาได้มีการนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้ในการจัดระเบียบบริหารของหน่วยงานบางแห่ง เป็นผลให้หน่วยงานเหล่านี้มีอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตหนึ่ง เช่นเดียวกับกลุ่มชนท้องถิ่น หน่วยงานดังกล่าวเรียกว่า “องค์การมหาชน” (L’etablissement Publique หรือ Etablissement Publique) แต่คำว่าองค์การมหาชนในประเทศไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก แต่ก็มี การจัดองค์การลักษณะแบบเดียวกับองค์การมหาชนอยู่หลายแห่ง และยังไม่เข้าใจถึงหลักกฎหมาย องค์การมหาชนจึงมักจัดให้องค์การมหาชนเหล่านี้มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจหรือบางองค์การก็ไม่มี ฐานะเป็นทั้งส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

สุรพล (2542: 3) กล่าวไว้ว่า การเกิดขึ้นของระบบองค์การมหาชน เป็นผลโดยตรงมาจากการค้นพบว่าระบบราชการอันเป็นรูปแบบการจัดทำบริการสาธารณะ รูปแบบแรกที่ถูกใช้โดยทั่วไปและระบบการดำเนินงานในรูปรัฐวิสาหกิจอันเป็นผลที่เกิดขึ้นในลำดับถัดมานั้นล้วน แล้วแต่มีข้อจำกัดของตัวระบบเอง และไม่สามารถรองรับการดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะในรูปแบบใหม่ que เปลี่ยนแปลงไปตามระดับพัฒนาการทางสังคม เศรษฐกิจ และความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีได้ค้นพบข้อด้อยหรือปัญหาของระบบราชการและระบบรัฐวิสาหกิจซึ่งมีอยู่เดิมนี้ ได้นำไปสู่ ความพยายามแก้ปัญหาเรื่องการจัดสร้างระบบองค์กร จัดทำบริการสาธารณะ รูปแบบที่สามที่ เรียกว่าองค์การมหาชนขึ้นเพื่อรองรับภารกิจในลักษณะใหม่ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรแบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งท้ายที่สุดแนวความคิดที่พยายามจะวางแนวทางการแก้ปัญหาในเรื่องนี้ก็ได้รับการยอมรับและผลักดันให้ปรากฏเป็นรูปเป็นร่างในลักษณะของร่างพระราชบัญญัติ องค์การมหาชน ที่เสนอโดยคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และต่อมาได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ประกาศเป็นกฎหมายจากรัฐสภาได้ในที่สุด

ในทางวิชาการ ข้อเสนอในการสร้างองค์กรของรัฐรูปแบบที่สาม ซึ่งไม่ใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจได้เริ่มมีการนำเสนอต่อสังคมไทยมาเป็นระยะเวลากว่าสิบปีแล้วในวงจำกัดของสาขาวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งรูปแบบที่เสนอให้จัดตั้งก็มีความแตกต่างกันอยู่ทั้งที่มีที่มาจากรูปแบบ “องค์การมหาชนอิสระ” (Etablissement Publique) ตามระบบกฎหมายมหาชนฝรั่งเศส ทั้งที่มาจากแนวทางของ “หน่วยงานบริหารพิเศษ” (Executive Agency) อันเป็นแนวทางของประเทศแองโกล แซกซอน และท้ายที่สุดแนวทางข้อเสนอที่พัฒนามาจากทฤษฎีกฎหมายมหาชนฝรั่งเศส ที่เสนอให้จัดองค์กรโดยเลียนรูปแบบจาก “องค์การมหาชนอิสระ” ก็ได้รับการยอมรับใช้เป็น

แนวทางหลัก ทั้งนี้โดยเหตุผลในเรื่องโครงสร้างของระบบกฎหมายและระบบบริหารราชการที่คล้ายคลึงกันและสามารถเปรียบเทียบกันได้ระหว่างประเทศทั้งสอง

ลักษณะภารกิจของรัฐที่เหมาะสมกับรูปแบบองค์การมหาชน

ลักษณะภารกิจอันเป็นบริการสาธารณะสมัยใหม่ซึ่งไม่จำเป็นต้อง อาศัยอำนาจบังคับเพียงฝ่ายเดียวต่อประชาชน ไม่ต้องการความคุ้มครองในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมายอาญา ไม่ต้องการสิทธิพิเศษ หรืออำนาจเหนือประชาชน และเนื้อหาของภารกิจไม่มีลักษณะในการดำเนินการเชิงพาณิชย์ที่มุ่งแสวงหากำไรหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากการดำเนินการ

ภารกิจอันเป็นการบริการสาธารณะสมัยใหม่ที่อยู่ในขอบข่ายนี้ได้แก่ ภารกิจในการค้นคว้าวิจัยในทางวิชาการระดับสูง ภารกิจในการให้บริการสาธารณะเฉพาะด้านที่มีความต้องการความคล่องตัวในการดำเนินการสูง หรือภารกิจในการให้บริการสาธารณะเฉพาะด้านที่ต้องการประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงแตกต่างไปจากงานราชการโดยทั่วไป

ลักษณะความต้องการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการจัดระบบองค์กรแบบองค์การมหาชน คือ

1. ต้องการความคล่องตัวสูงในการดำเนินงาน
2. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและมีองค์กรที่ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทันทั่วถึง
3. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐเพียงพอที่จะไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน
4. มีองค์กรบริหารที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จ สามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตัวเอง

ความหมายขององค์การมหาชน

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการสำนักงาน ก.พ. (2542) องค์การมหาชน หมายถึง หน่วยงานของรัฐในรูปแบบใหม่ที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการ ตามกฎหมายในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ลักษณะเฉพาะขององค์การมหาชน

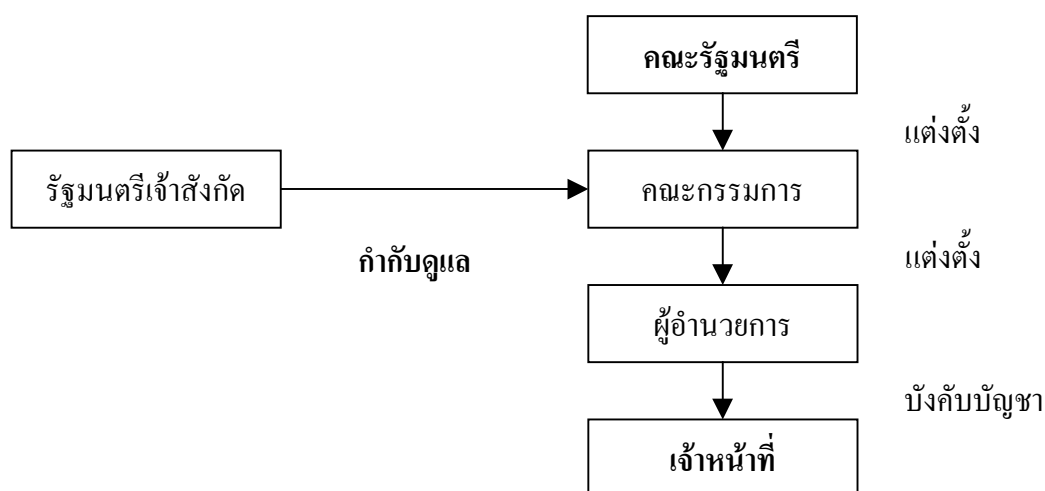
1. เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ
2. จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ
3. ไม่แสวงหากำไรเป็นหลัก
4. มีระบบการบริหารงาน บริหารคน และบริหารเงินที่กำหนดขึ้นเอง
5. มีกรรมการควบคุมดูแลการดำเนินการ
6. มีระบบการรายงานและประเมินผลที่ชัดเจน
7. ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ทุน รายได้ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน

1. เงินหรือทรัพย์สินที่รับโอนมา
2. เงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนเดิม
3. เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นรายปี
4. เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน จากองค์กรอื่น จากองค์กรระหว่างประเทศจากต่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
5. ค่าธรรมเนียม ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการ
6. ดอกผลหรือรายได้จากทรัพย์สินขององค์การมหาชน

การบริหารงาน

ระบบการบริหารงานขององค์การมหาชนสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3 แสดงระบบการบริหารงานขององค์การมหาชน

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานประกันสังคม (2546ค)

คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการองค์การมหาชน โดยมีรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบกำกับดูแลการดำเนินการขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและนโยบายของรัฐบาล กรรมการองค์การมหาชนมีหน้าที่ควบคุมดูแลองค์การมหาชน ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงาน แผนงาน แผนเงิน ออกระเบียบข้อบังคับต่างๆ และแต่งตั้งถอดถอนผู้อำนวยการซึ่งผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารองค์การมหาชน บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์การมหาชนนั้น เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ

การเปลี่ยนสภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ เป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

เมื่อมีการจัดตั้งองค์การมหาชนโดยการแปรสภาพจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่หน่วยงานนั้นอาจตัดสินใจเลือกได้ 3 กรณี คือ

1. หากไม่สมัครใจเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ผู้นั้นจะได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่น

2. สมัครใจเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ผู้นั้นต้องแจ้งความจำนงและผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่องค์การมหาชนกำหนดแล้ว จึงลาออกจากราชการเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

3. ในกรณีที่ยังไม่ตัดสินใจจะเปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน รัฐมนตรีเจ้าสังกัดขององค์การมหาชนอาจขอให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างชั่วคราวได้ โดยถือว่าเป็นการได้รับอนุมัติให้ออกไปปฏิบัติงานใดๆ และให้นับวันเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเสมือนอยู่ปฏิบัติงานเดิมเต็มเวลา และเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและเงินเดือนตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ในการอนุมัติครั้งแรก

ภารกิจและระบบการบริหารขององค์การมหาชน

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. (2542) ลักษณะภารกิจขององค์การมหาชนถูกกำหนดไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ว่า กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนได้แก่การรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณะประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้โดยต้องไม่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการสำนักงาน ก.พ. 2542)

ระบบการบริหารขององค์การมหาชน อาจแบ่งออกได้เป็น 4 ระบบย่อย ดังนี้

1. **ระบบการบริหารงาน** องค์การมหาชนจะมีระบบการบริหารงานที่เป็นอิสระคล่องตัว ไม่ถูกรอบงำจากระบบบริหารราชการตามปกติ กล่าวคือ

1.1 บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหาร ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรีและจะต้องมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกิน 11 คน โดยในจำนวนดังกล่าวอาจเป็นผู้แทนของส่วนราชการซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งก็ได้ แต่ต้องไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ และจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิใช่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐรวมอยู่ด้วย

1.2 วาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินคราวละ 4 ปี และจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้

1.3 คณะกรรมการขององค์การมหาชน มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลองค์การมหาชนให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่นี้รวมถึงการกำหนดนโยบายการบริหารงาน การให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงาน การอนุมัติแผนการลงทุน และแผนการเงิน

1.4 ผู้อำนวยการองค์การมหาชน แต่งตั้งและถอดถอนโดยคณะกรรมการขององค์การมหาชนโดยมีวาระการดำรงตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ไม่เกินคราวละ 4 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีก แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

1.5 ผู้อำนวยการองค์การมหาชน มีหน้าที่บริหารกิจการองค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติและประกาศขององค์การมหาชน และต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

2. ระบบบริหารการเงิน การบัญชีและงบประมาณ จะมีความคล่องตัวและเป็นอิสระกว่าระบบราชการ โดยจะไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบของทางราชการ คือ

2.1 ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายปีในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป ซึ่งจะทำให้้องค์การมหาชนมีความคล่องตัวในการเบิกและใช้จ่ายเงินมากขึ้น

2.2 ้องค์การมหาชนมีอำนาจในการวางระเบียบข้อบังคับการใช้จ่ายเงินของ้องค์การตัวเอง

2.3 รายได้ขององค์การมหาชนไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง และสามารถจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การมหาชนได้

2.4 การบัญชีขององค์การมหาชน ให้จัดทำตามหลักสากลตามแบบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะมีลักษณะเป็นบัญชีพึงรับพึงจ่าย

3. ระบบบริหารงานบุคคล ใช้หลักการของความเป็นอิสระความคล่องตัวในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและผลงานตามระบบคุณธรรม ซึ่งระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชนจะมีลักษณะที่สำคัญ ๆ คือ

3.1 แต่ละองค์การมหาชนจะมีระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตนเองตามที่คณะกรรมการกำหนด

3.2 ผู้อำนวยการองค์การมหาชนเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ลงโทษทางวินัย ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

3.3 ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ไม่ใช่ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยมี 2 ลักษณะ คือ

3.3.1 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

3.3.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนเป็นการชั่วคราว ตามที่รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขอและได้รับอนุมัติจาก ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเดิม

3.4 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนจะแตกต่างกันไปตามที่คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งจะกำหนด

4. ระบบการตรวจสอบและประเมินผลงาน ถึงแม้้องค์การมหาชนจะมีความเป็นอิสระ และคล่องตัวก็ตาม แต่เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมหาชนมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีความคุ้มค่า พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 จึงได้บัญญัติให้มีการตรวจสอบและการประเมินผลงานขององค์การมหาชนไว้ดังนี้

4.1 ต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของ องค์การมหาชน และรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

4.2 ให้มีผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบ ขึ้นตรงกับคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด เว้นแต่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจะ กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

4.3 ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกที่คณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินขององค์การมหาชน

4.4 ให้้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด เว้นแต่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

กล่าวโดยสรุป ้องค์การมหาชน หมายถึง หน่วยงานของรัฐในรูปแบบใหม่ที่เกิดจากการ ปฏิรูประบอบราชการ ตามกฎหมายในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม

ความเป็นมา

สำนักงานประกันสังคมได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 เพื่อการบริหารงานกองทุน 2 กองทุน ตามกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ปัจจุบันให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ประกันตน (สำนักงานประกันสังคม, 2546ง.) ใน สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จำนวน 7,362,782 คน สถานประกอบการ 311,940

แห่ง โดยภารกิจหลักของสำนักงานประกันสังคมจะเป็นการเก็บเงินสมทบและการให้สิทธิประโยชน์ แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน คือ

“กองทุนประกันสังคม” ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจัดเก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อนำมาใช้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ ผู้ประกันตนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ทูพพลภาพ และตายอันไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้ง กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และกรณีว่างงาน

“กองทุนเงินทดแทน” ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งได้ยก ร่างแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยจัดเก็บเงินสมทบปีละครั้ง จากนายจ้างฝ่ายเดียว เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สูญเสีย อวัยวะ ทูพพลภาพ ตายหรือสูญหายอันเนื่องจากการทำงาน และให้การฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ลูกจ้าง ในด้านการแพทย์และด้านอาชีพให้สามารถทำงานได้ต่อไปหรือประกอบอาชีพอิสระ

“การบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม” เป็นการบริหารงานระบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนรัฐบาล ดังนี้

1. คณะกรรมการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จำนวน 3 คณะ คือ คณะ กรรมการประกันสังคมมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำการกำหนดนโยบายการประกันสังคม คณะ กรรมการการแพทย์ ทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาการให้บริการทางการแพทย์ตามกฎหมายประกัน สังคมและกรรมการอุทธรณ์ ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ที่เกิดจากคำสั่งของสำนักงานประกัน สังคมซึ่งสั่งการตามกฎหมาย

2. คณะกรรมการตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จำนวน 2 คณะ คือ คณะ กรรมการกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำการกำหนดนโยบายเงินทดแทนและ คณะกรรมการการแพทย์ มีหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาการให้บริการทางการแพทย์ตามกฎหมาย เงินทดแทน

ตลอดการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม, 2545ก) ได้วิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและได้พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งมีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นออกไป แม้ว่าปัญหาบางประการได้แก้ไขเสร็จสิ้นแล้วก็ตาม แต่การประเมินผลพบว่า ปัญหาเก่าบางปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดไป รวมทั้งมีปัญหที่เกิดขึ้นมาใหม่หรือถูกค้นพบใหม่ ทั้งนี้ อาจสรุปประเด็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญๆ ได้ดังนี้

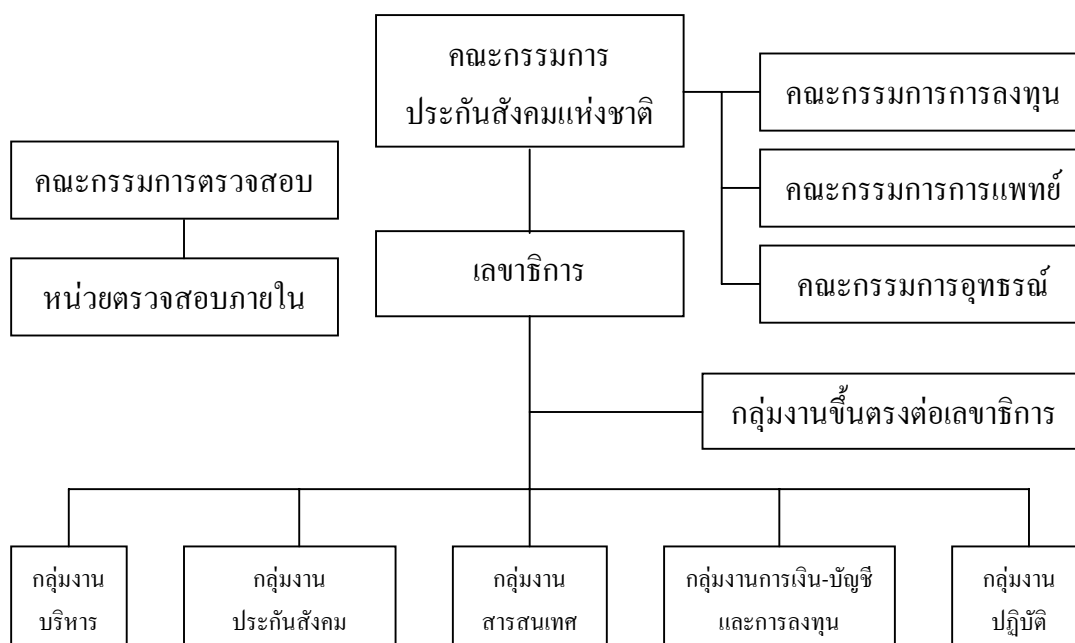
1. ปัญหาการบริการ
2. ปัญหามาตรฐานบริการทางการแพทย์
3. ปัญหาการประชาสัมพันธ์
4. ปัญหาระบบสารสนเทศ
5. ปัญหาโครงสร้างองค์กร
6. ปัญหาด้านบุคลากร
7. ปัญหาด้านการเงิน

การจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน

การจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน สำหรับในส่วน of สำนักงานประกันสังคมได้มีการจัดเตรียมการเพื่อจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน จากเอกสารประกอบการประชุมชี้แจงการปรับเปลี่ยนสภาพสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน ดังนี้

ด้านระบบโครงสร้างองค์กร

คณะทำงานสำนักงานประกันสังคม ได้เห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างในเบื้องต้นของสำนักงานประกันสังคม (องค์การมหาชน) ดังนี้



ภาพที่ 4 แสดงโครงสร้างองค์กร

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานประกันสังคม (2546ค)

โครงสร้างของสำนักงานประกันสังคมกลาง (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย องค์กรบริหารระดับต่างๆ 4 ระดับ คือ

1. ระดับคณะกรรมการประกันสังคมแห่งชาติ โดยให้รวมกรรมการประกันสังคมและคณะกรรมการเงินทดแทน เป็นคณะกรรมการชุดเดียวกัน

2. ระดับคณะกรรมการตรวจสอบ และหน่วยตรวจสอบภายใน

3. ระดับคณะกรรมการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งรวมคณะกรรมการตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน เป็นชุดเดียวกัน ประกอบด้วย

3.1 คณะกรรมการการลงทุน

3.2 คณะกรรมการการแพทย์

4. ระดับสำนักงานประกันสังคม ประกอบด้วย

- 4.1 เลขธิการ จำนวน 1 ตำแหน่ง
- 4.2 รองเลขธิการ จำนวน 5 ตำแหน่ง
- 4.3 กลุ่มงานขึ้นตรงต่อเลขธิการ
- 4.4 กลุ่มงานบริหาร มีรองเลขธิการกลุ่มงานบริหารเป็นหัวหน้า
- 4.5 กลุ่มงานประกันสังคม มีรองเลขธิการกลุ่มงานประกันสังคมเป็นหัวหน้า
- 4.6 กลุ่มงานสารสนเทศ (ICT) มีรองเลขธิการกลุ่มงานสารสนเทศเป็นหัวหน้า
- 4.7 กลุ่มงานการเงิน-บัญชี และการลงทุน มีรองเลขธิการกลุ่มงาน การเงิน-บัญชี และการลงทุนเป็นหัวหน้า
- 4.8 กลุ่มงานปฏิบัติ มีรองเลขธิการกลุ่มงานปฏิบัติเป็นหัวหน้า

การกำหนดประเภทและจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเมื่อสำนักงานประกันสังคมปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

1. การกำหนดประเภทบุคลากร คณะทำงานสำนักงานประกันสังคมได้เห็นชอบกำหนดประเภทของตำแหน่งพนักงานเป็น 3 ประเภท คือ 1) ตำแหน่งบริหาร 2) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และ 3) ตำแหน่งปฏิบัติการ โดยให้มีชื่อตำแหน่งทั้งสิ้น 26 ชื่อ ดังนี้

- เลขธิการ
- รองเลขธิการ
- หัวหน้าสำนัก หรือหัวหน้าศูนย์ประสานฯ
- หัวหน้าส่วน หรือหัวหน้า สปส. พื้นที่
- หัวหน้าฝ่าย
- พนักงานการเงินและบัญชี
- นักบริหารพัสดุ
- พนักงานบริหารทั่วไป
- พนักงานบริหารงานบุคคล
- นักพัฒนาบุคคล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิจัย
- พนักงานวิเทศสัมพันธ์
- นักประชาสัมพันธ์
- พนักงานตรวจสอบภายใน
- พนักงานประกันสังคม
- นักคณิตศาสตร์ประกันภัย
- พนักงานวิเคราะห์ทางสถิติ
- นิติกร
- พนักงานคอมพิวเตอร์
- พนักงานบริการข้อมูล
- พนักงานขับรถ
- พนักงานประเมินสมรรถภาพและแนะแนว
- พนักงานฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์
- พนักงานฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
- นักบริหารการลงทุน

2. การกำหนดจำนวนบุคลากร คณะทำงานสำนักงานประกันสังคม ได้เห็นชอบให้กำหนดจำนวนพนักงานตามที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ข้อมูล ณ 18 กันยายน 2546 มีบุคลากร จำนวน 5,075 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2546ค) รวมทั้งที่จะมีการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อรองรับกรณีการประกันการว่างงานบังคับใช้

ด้านระบบบริหารบุคคล

1. การปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

1.1 สถานภาพของบุคลากร ควรมี 2 ประเภท คือ

1.1.1 พนักงานของรัฐ (พนักงานประจำ) หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

1.1.2 พนักงานชั่วคราว

1.2 การปรับเปลี่ยนสถานภาพเพื่อเข้าร่วมทำงานในหน่วยงานใหม่ในระยะเริ่มต้น

1.2.1 ผู้มีสถานะข้าราชการ/ลูกจ้างประจำในปัจจุบัน ในระยะเปลี่ยนผ่านผู้ที่มีสถานะข้าราชการ/ลูกจ้างประจำในปัจจุบัน ควรผ่านการประเมินทดสอบตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน ตามคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2542 (สำนักงานประกันสังคม, 2546ค) ดังนี้

สมัครในตำแหน่งเดิม	สมัครในตำแหน่งอื่น
ข้าราชการ	
- ผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา* - การประเมินความเหมาะสม โดยการสัมภาษณ์	- ผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา* - การประเมินความเหมาะสม โดยการสัมภาษณ์ - การประเมินคุณลักษณะและศักยภาพของบุคคล
ลูกจ้างประจำ	
- ผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา* - การประเมินความเหมาะสม โดยการสัมภาษณ์	- ผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา* - การประเมินความเหมาะสม โดยการสัมภาษณ์ - การประเมินคุณลักษณะและศักยภาพของบุคคล

หมายเหตุ กรณีที่มีอายุราชการ/อายุงานไม่ถึง 3 ปี ให้แสดงผลงานย้อนหลังตามอายุราชการ/อายุงาน

1.2.2 ผู้ที่มีสถานะพนักงานทั่วไป/พนักงานวิชาชีพในปัจจุบัน ทุกคนต้องได้รับการประเมิน โดยการสรรหา และคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ทั้งนี้ ต้องมีการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมิน โดยเห็นว่า สำนักงานประกันสังคม ควรขอความช่วยเหลือ สำนักงาน กพ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้เป็นกรณีพิเศษเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ ควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์เดียวกับที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะได้รับการเปลี่ยนสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (พนักงานประจำ)

1.4 การประเมินคุณลักษณะและศักยภาพของบุคคล เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง อีกทั้งเป็นการทบทวนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นการทำให้เจ้าหน้าที่มองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างชัดเจน

1.4.1 วิธีการประเมิน โดยการใช้สเกลการให้คะแนน (Ration Scale Method) ซึ่งแสดงรายการคุณลักษณะและช่วงของผลการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่แต่ละคน โดยเจ้าหน้าที่จะได้รับการจัดระดับด้วยการให้คะแนนที่จะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงาน สำหรับแต่ละคุณลักษณะ ทั้งนี้จะต้องมีรายการแสดงถึงลักษณะต่างๆ เช่น คุณภาพ และความเชื่อถือได้ เป็นต้น

1.4.2 การจำแนกการประเมินคะแนน ควรมีการจำแนกการประเมินคะแนนเป็นช่วงๆ ดังนี้

O-Outstanding – ดีเลิศ – เป็นการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ทั้งหมดและเป็นที่ยอมรับว่าดีกว่าคนอื่นๆ

V-Very Good-ดีมาก-ผลการปฏิบัติงานชัดเจนเกินกว่าตำแหน่งที่ต้องการปฏิบัติงานคุณภาพสูง และบรรลุผลสำเร็จดี

G-Good-ดี-ระดับการทำงานที่เชื่อถือได้ตรงตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

I-Improvement-ไม่เป็นที่พอใจ-ผลโดยทั่วไปไม่สามารถยอมรับได้และต้องการปรับปรุง ไม่มีคุณสมบัติที่จะยอมรับได้

U-Unsatisfactory-ไม่เป็นที่พอใจ-ผลโดยทั่วไปไม่สามารถยอมรับได้และต้องการปรับปรุง ไม่มีคุณสมบัติที่จะยอมรับได้

N-Net Rated-ไม่มีคะแนน-ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

1.5 การกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราว

กรณีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สมควรใจทดลองปฏิบัติงานในองค์การมหาชนเป็นชั่วคราว ก่อนที่จะมีการตัดสินใจเข้าสู่องค์การมหาชน ควรให้ระยะเวลาการตัดสินใจไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ ข้าราชการดังกล่าวต้องผ่านการประเมินทดสอบด้วย แม้ว่าจะสมควรใจโอนชั่วคราวก็ตาม

2. หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์การมหาชน

2.1 รูปแบบของการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเข้าเป็นบุคลากรขององค์กร คณะอนุทำงานฯ มีความเห็นว่าในองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพทำงานสูง จะไม่มีการรับบุคลากรเข้าทำงานโดยระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ดังนั้น ในระยะต่อไปหลังจากเข้าสู่องค์การมหาชนแล้ว ในการสรรหาบุคลากร ควรใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) โดยการคัดเลือกควรประกอบด้วย

1) สอบข้อเขียน (ความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้นๆ)

2) สอบสัมภาษณ์ ทั้งนี้ การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งงานต่างๆ จะต้องมีการประกาศรับสมัครทั่วไปอย่างเป็นทางการ และมีการสอบขึ้นบัญชีผู้ที่ผ่านการคัดเลือก

2.2 คณะกรรมการคัดเลือก ควรเป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม ประกอบด้วย ผู้แทนคณะกรรมการประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม และนักวิชาการด้านบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) โดยประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของ Competency Model ซึ่งแบ่งได้ เป็น 3 ด้านคือ

1.1 ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน (Performance Skills) เช่น ความสามารถในการปรับตัวทำงานเป็นทีม ความซื่อตรง การทำงานได้โดยลำพัง ความเป็นผู้นำ เป็นต้น

1.2 ความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ความเข้าใจในระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน โดยตรงในสายงาน

1.3 ทักษะในงาน (Job Skills) รู้จักระบบทรัพยากรที่จัดไว้ให้ได้อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นระบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งลักษณะนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่

โดยสำนักงานประกันสังคมต้องจัดทำรายละเอียดในขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1) ศึกษาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะ 5 ปีข้างหน้า เพื่อออกแบบ Strategic HRM Roadmap

2) การพัฒนาระบบการบริหารแบบอิงความสามารถเชิงสมรรถนะ ซึ่งต้องมีการจัดทำ Competency Dictionary และการกำหนดตัวชี้วัด Achievement Assignment (AA)

3) การเชื่อมโยงระบบความสามารถเชิงสมรรถนะกับระบบต่าง ๆ ดังนี้

- การเชื่อมโยงไปสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาแบบฟอร์มการประเมิน

- การเชื่อมโยงไปสู่ระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรแบบอิงความสามารถเชิงสมรรถนะ

- การเชื่อมโยงไปสู่การทบทวนระบบประเมินผลและการพัฒนาแบบทดสอบในการประเมินผลเพื่อสรรหา

2. ระยะเวลาการประเมิน ปีละ 2 ครั้ง

3. ในการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอิงความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์โดยละเอียด และวางหลักเกณฑ์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร ควรใช้เทคนิค Balanced Scorecard เนื่องจากเป็นเครื่องมือด้านการจัดการที่ช่วยในการกำหนดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการวัดหรือการประเมินที่จะช่วยทำให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรที่มีเอกภาพ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรอยู่แล้ว Balanced Scorecard จะเป็นเครื่องมือในการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์และการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานประกันสังคม, 2546ค)

ด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1. ค่าตอบแทน คณะอนุทำงานฯ มีความเห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับพนักงาน องค์กรมหาชนควรกำหนดที่มาของแหล่งเงินทุนที่จะจ่ายค่าตอบแทน โดยในเบื้องต้นกำหนดว่า ควรมาจาก 3 แหล่ง ดังนี้

- 1.1 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 1.2 เงินจากงบบริหารกองทุนประกันสังคม
- 1.3 เงินดอกผลจากการลงทุน

คณะอนุทำงานฯ มีความเห็นว่าใช้ฐานอัตราเงินเดือนที่คณะผู้ศึกษาวิจัยของกรมศาสตร์ศึกษาไว้ รวมกับอัตราค่าเช่าบ้านของข้าราชการแต่ละระดับ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการระดับ 8, 9, 10

2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

2.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

2.1.1 ค่ารักษาพยาบาล

- จากสิทธิการเป็นข้าราชการบำนาญ
- จากกองทุนประกันสังคม
- จากการซื้อประกันฯ สำหรับบิดา มารดา สามีหรือภรรยา บุตร ของข้าราชการที่ได้รับเงินบำเหน็จและลูกจ้างประจำ
- จากการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หน่วยงานจ่ายให้ในอัตราที่เท่ากับพระราชบัญญัติเงินทดแทน

2.1.2 เงินช่วยเหลือบุตรและเงินสงเคราะห์บุตร ไม่ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านนี้ เช่นเดียวกับส่วนราชการ

2.1.3 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

- มีสิทธิได้รับเงินบำรุงการศึกษาและเงินค่าเล่าเรียนของบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายคนที่ 1-3
- เบิกได้ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ตั้งแต่ชั้นอนุบาลหรือชั้นเด็กเล็ก จนถึงระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ตามประเภทและอัตราที่กำหนด

2.1.4 เงินค่าเช่าบ้าน ไม่ควรจัดให้มีสวัสดิการนี้

2.1.5 กองทุนที่สำนักงานจะจัดตั้งขึ้นเพื่อการสำรองไว้ให้ตอนเกษียณอายุ มีลักษณะเช่นเดียวกับ กบข. และ กสจ.

2.1.6 สวัสดิการเงินกู้

- สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยมี 6 โครงการ อัตราดอกเบี้ยตั้งแต่ร้อยละ 1-7.5 ต่อปี
- สวัสดิการเงินกู้เพื่อซื้อรถยนต์ วงเงินกู้ไม่เกิน 700,000 บาท อัตราดอกเบี้ยไม่เกินร้อยละ 5 ต่อปี
- สวัสดิการเงินกู้ทั่วไปของธนาคารออมสิน หลักเกณฑ์ตามที่ธนาคารกำหนด อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 8.5 ต่อปี
- สวัสดิการเงินกู้ทั่วไปของข้าราชการ (ระดับ 1-3) ลูกจ้างประจำพนักงาน วงเงินกู้ครั้งละ 2,000 บาท โดยไม่คิดดอกเบี้ย ผ่อนชำระ 4 เดือน

2.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

2.2.1 กำหนดเวลาทำงาน

- จันทร์-ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. เวลาพัก 12.00-13.00 น.
- วันหยุดประจำปีได้แก่ วันเสาร์และอาทิตย์
- วันหยุดตามประเพณี ได้แก่ วันหยุดราชการประจำปี
- ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินหรือเหตุจำเป็น ผู้อำนวยการมีอำนาจกำหนดวันหยุดเพิ่มเติมหรือสลับวันทำงานและวันหยุดประจำปี รวมถึงการปรับเวลาทำงานได้ตามความจำเป็น แต่เมื่อรวมเวลาทำงานและเวลาพักแล้วต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง

2.2.2 สิทธิในการลา การลามี 9 ประเภท

- 1) ลาป่วย ได้รับเงินเดือนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน 60 วันทำการ แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นสมควรจะให้ลาโดยจ่ายเงินเดือนต่อไปอีกได้ไม่เกิน 120 วัน และให้ลาต่อได้โดยไม่ได้รับเงินเดือน ทั้งนี้ จำนวนการลาต่อนั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้อำนวยการอนุมัติ
- 2) ลาก่อนครบอายุ สามารถลาก่อนครบอายุได้ไม่เกิน 90 วันต่อเนื่องกัน โดยได้รับเงินเดือนหลัง 90 วัน จะขอลากิจส่วนตัวต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนและไม่ได้ขึ้นเงินเดือน

3) ลากิจส่วนตัว ลากิจส่วนตัว โดยได้รับเงินเดือนปีหนึ่งไม่เกิน 45 วันทำการ ปีแรกที่เริ่มรับราชการลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ

4) ลาพักผ่อนประจำปี

- อายุงานครบ 6 เดือน มีสิทธิลาปีหนึ่งไม่เกิน 10 วันทำการ
- ถ้าลาพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ไม่ครบ 10 วันทำการ สามารถสะสมวันที่ยังมีได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่รวมกันต้องไม่เกิน 20 วันทำการ
- อายุงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับปีปัจจุบันไม่เกิน 30 วันทำการ

5) ลาเพื่ออุปสมบทหรือลาเพื่อประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

- อายุงาน 1 ปีขึ้นไป จึงมีสิทธิลาปีหนึ่งไม่เกิน 120 วัน โดยได้รับเงินเดือน
- ต้องยังไม่เคยอุปสมบทหรือประกอบพิธีกรรมทางศาสนามาก่อน

6) ลาเพื่อฝึกอบรม สัมมนา ประชุม ศึกษาน หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ไม่เกิน 4 ปี (สามารถขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 2 ปี หากได้รับอนุมัติ)

7) การลาเพื่อกิจการทางทหาร ได้รับเงินเดือนเต็มระหว่างลาตามกำหนดเวลาที่จำเป็นแก่ทางราชการ

8) ลาไปต่างประเทศ สามารถลาติดตามคู่สมรส ซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการต่างประเทศได้ 2 ปี และสามารถขยายระยะเวลาได้อีก 2 ปี รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี โดยไม่ได้รับเงินเดือน

9) ลาประเภทอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรเป็นไปตามประกาศ

2.2.3 สวัสดิการเกี่ยวกับสุขลักษณะอนามัย หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องอาคาร สถานที่ และบริเวณสถานที่ทำงาน ตลอดจนสวัสดิการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

1) จัดให้มีเจ้าหน้าที่บริหารและจัดการเพื่อดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

2) จัดให้มีการระบายน้ำ และสิ่งโสโครก ทางระบายอากาศในบริเวณสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

2.2.4 สวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

1) จัดให้มีทางออกฉุกเฉินหรือบันไดหนีไฟในสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

2) ดำเนินการในการบริหารและการจัดการตามมาตรฐานความปลอดภัยกรมอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนำกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้โดยอนุโลม

3) จัดให้บุคลากรได้รับการตรวจร่างกายประจำปี

2.2.5 สวัสดิการสโมสร กิจกรรมนันทนาการ

1) จัดให้มีสถานที่ไว้เพื่อพนักงานได้พักผ่อน โดยจัดหาและจำหน่ายเครื่องอุปโภค บริโภค ตลอดจนของที่ระลึกต่างๆ ได้แก่ พนักงานและอดีตพนักงานในราคาที่ถูกลงกว่าท้องตลาด

2) จัดตั้งสโมสรสำนักงานประกันสังคม เพื่อส่งเสริมกิจกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับนันทนาการ กีฬา การเผยแพร่ความรู้ การท่องเที่ยว และอื่นๆ โดยให้การช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการสอน และฝึกซ้อม การแข่งขันกีฬาภายใน และการแข่งขันกีฬากับสถาบันอื่น การจัดบรรยายและสาธิตในเรื่องต่างๆ ที่น่าสนใจ

สรุป การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน หมายถึง หน่วยงานของรัฐในรูปแบบใหม่ที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการ ตามกฎหมายในพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 ในส่วนขอบเขตด้านเนื้อหาการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชนในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล การรับรู้ข่าวสาร ประโยชน์ที่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมได้รับ เนื่องจากเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลมากที่สุด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาบทพิชัย (2539) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า ผู้เคยได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพโดยรวมมีการยอมรับโดยรวมสูงกว่าผู้ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย ผู้เคยได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพโดยรวมมีการยอมรับโดยรวมสูงกว่าผู้ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย ผู้มีทัศนคติต่อการบริหารคุณภาพโดยรวมในระดับสูง มีการยอมรับโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติในระดับต่ำ ผู้มีความรู้ในระดับสูงมีการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมมากกว่าผู้มีความรู้ในระดับต่ำ ส่วนอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้มีผลต่อการยอมรับไม่แตกต่างกัน

ทิตากร (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นและการปฏิบัติของพยาบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ พบว่า พฤติกรรมการรับข่าวสารที่แตกต่างกันมีความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่แตกต่าง

ปนัดดา (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล กิวิรตี้ ฟุตแวร์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ในระดับสูง ส่วนใหญ่พนักงานที่เพศ อายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งต่างกันมียอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมียอมรับมาตรฐาน ISO 14001 แตกต่างกัน

ลักขณา (2545) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีต่อแนวโน้มการจัดโครงสร้างใหม่ของสำนักงานงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความคิดเห็นต่อแนวโน้มการจัดโครงสร้างใหม่ของสำนักงานงบประมาณในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบ

ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลา รับราชการ สายงานที่สังกัด พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณไม่แตกต่างกัน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูประบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีต่อแนวโน้ม การจัดโครงสร้างใหม่ของสำนักงานงบประมาณ

วุฒิไกร (2535) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับการใช้เครื่องป้องกันอันตรายจากการใช้เสียงในการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การได้รับข่าวสารความรู้เกี่ยวกับเครื่องป้องกันอันตรายก่อให้เกิดความแตกต่างในการยอมรับ การใช้เครื่องป้องกันอันตรายจากเสียงในการทำงาน

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยโครงการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน และได้เสนอความคิดเห็นว่า การที่สำนักงานประกันสังคมมีสถานะเป็นองค์การมหาชน สามารถจัดระบบและวางแนวทางการบริหารงานบุคคลได้ด้วยตนเอง จะทำให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานมีความแตกต่างจากระบบราชการทั่วไป กล่าวคือ สำนักงานประกันสังคมสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงานของสำนักงานประกันสังคม โดยอาจกำหนดให้มีการเพิ่มหรือลดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานและภาระของสำนักงาน โดยอาจกำหนดให้มีการเพิ่มหรือลดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติการกิจของสำนักงาน โดยไม่ต้องขออนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รวมทั้งยังสามารถกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตลอดจนคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดเข้าทำงานได้เองด้วย ซึ่งสามารถแก้ปัญหาในกรณีที่ข้าราชการต้องตกอยู่ภายในกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดให้สำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของหน่วยราชการไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราค่าจ้าง การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างล่าช้า ซึ่งสำนักงานประกันสังคมเมื่อออกไปเป็นองค์การมหาชนสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้

สุทธิดา (2544) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแล้วมีความเห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ก่อให้

เกิดความแตกต่างกันของความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนปัจจัยความรู้สึกมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย

ผลจากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องนี้ได้ว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน) ความรู้ความเข้าใจ ข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล

- 1.1 อายุ
- 1.2 ระดับการศึกษา
- 1.3 ระดับเงินเดือน
- 1.4 ระดับตำแหน่ง
- 1.5 ระยะเวลาในการรับราชการ

2. ปัจจัยด้านงาน

- 2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงานประกันสังคม
- 2.2 การรับรู้ข่าวสาร
- 2.3 ประโยชน์ที่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมได้รับ

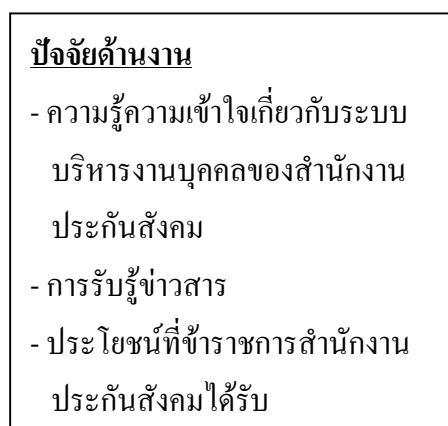
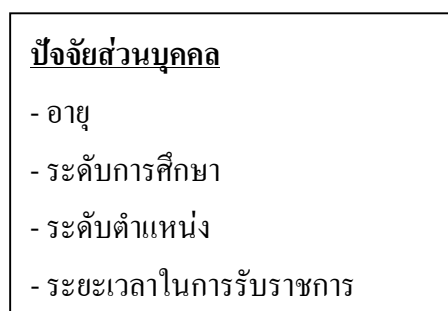
ตัวแปรตาม

การยอมรับของข้าราชการ สำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนใน 1) ด้านทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 4) ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย

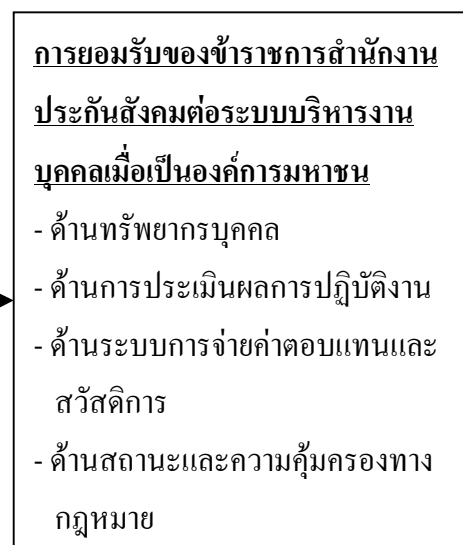
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยนำแนวคิดของ Rogers (1983: 223) มาใช้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเรื่อง การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

ตัวแปรอิสระ (X)



ตัวแปรตาม (Y)



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

1.1 อายุต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

1.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

1.3 ระดับเงินเดือนต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

1.4 ระดับตำแหน่งต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

1.5 ระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านงาน ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ต่อการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

2.2 การรับรู้ข่าวสารต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

2.3 ประโยชน์ที่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมได้รับต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ประชากรในการวิจัย การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือ การตรวจสอบแบบวัดและให้คะแนน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมในระดับผู้ปฏิบัติ (ระดับ1-7) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10 ทั้งหมด จำนวน 231 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนประชากร ด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane ดังนี้ (Yamane,1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ .05 ดังมีผลการคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{231}{1 + 231(.05)^2} \\ &= \frac{231}{1.5775} \\ &= 146.43 \end{aligned}$$

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 147 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างข้าราชการ แบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10

บุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการระดับ 1-2	10	7
ข้าราชการระดับ 3-4	79	50
ข้าราชการระดับ 5-6	102	65
ข้าราชการระดับ 7	40	25
รวม	231	147

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ ตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละระดับครบทุกระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องและดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้ว เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อมูลความครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการรับราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงานประกันสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบมี 2 ตัวเลือก คือ ใช่และไม่ใช่ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ใช่	1	0
ไม่ใช่	0	1

การแปลความหมายคะแนนในแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ใช้วิธีการอิงเกณฑ์ โดยใช้อันตรภาคชั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เปรียบเทียบเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 3 ช่วงเท่าๆ กัน ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{1 - 0}{3} = 0.33$$

จึงได้เกณฑ์คะแนน และสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.33 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับน้อย หมายถึง ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีความรู้ความเข้าใจในข้อเท็จจริง และรายละเอียดเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนไม่มากนัก

ระดับค่าเฉลี่ย 0.34 – 0.67 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีความรู้ความเข้าใจในข้อเท็จจริง และรายละเอียดเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 0.68 – 1.00 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับมาก หมายถึง ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีความรู้ความเข้าใจในข้อเท็จจริง และรายละเอียดเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์การมหาชน เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

มากที่สุด	คะแนน = 5
มาก	คะแนน = 4
ปานกลาง	คะแนน = 3
น้อย	คะแนน = 2
น้อยที่สุด	คะแนน = 1

การแปลความหมายคะแนนในแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ใช้วิธีการอิงเกณฑ์โดยใช้อันตรภาคชั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เปรียบเทียบเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 3 ช่วงเท่าๆ กัน ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จึงได้เกณฑ์คะแนน และสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 แสดงว่าได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์กรมหาชน อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 แสดงว่าได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์กรมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 แสดงว่าได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์กรมหาชน อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประโยชน์ต่อข้าราชการเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์กรมหาชน เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับประโยชน์ต่อข้าราชการ

มากที่สุด คะแนน = 5

มาก คะแนน = 4

ปานกลาง คะแนน = 3

น้อย คะแนน = 2

น้อยที่สุด คะแนน = 1

การแปลความหมายคะแนนในแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ใช้วิธีการอิงเกณฑ์โดยใช้อันตรภาคชั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เปรียบเทียบเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 3 ช่วงเท่าๆ กัน ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จึงได้เกณฑ์คะแนน และสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 แสดงว่า ประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 แสดงว่า ประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 แสดงว่า ประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับของข้าราชการต่อระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์การมหาชน เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการยอมรับ

มากที่สุด	คะแนน = 5
มาก	คะแนน = 4
ปานกลาง	คะแนน = 3
น้อย	คะแนน = 2
น้อยที่สุด	คะแนน = 1

การแปลความหมายคะแนนในแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ใช้วิธีการอิงเกณฑ์โดยใช้อันตรภาคชั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เปรียบเทียบเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 3 ช่วงเท่าๆ กัน ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จึงได้เกณฑ์คะแนน และสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 แสดงว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 แสดงว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 แสดงว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับมาก

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับข้าราชการสำนักงานประกันสังคม นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีของ Cronbach (บุญเรียง, 2533:183-193) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงานประกันสังคม เมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8343

2.2 ด้านประโยชน์ที่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมได้รับเมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9326

2.3 ด้านการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้ค่าความเชื่อมั่นแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.3.1 ด้านทรัพยากรบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9428

2.3.2 ด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9403

2.3.3 ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9421

2.3.4 ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9407

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. โดยการใช้แบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นไปสอบถามจำนวน 147 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ระดับเงินเดือน 4) ระดับตำแหน่ง 5) ระยะเวลาในการรับราชการ
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงานประกันสังคม 2) แหล่งรับรู้ข่าวสาร 3) ประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานประกันสังคม 4) การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นองค์การมหาชน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

ตอนที่ 3 การรับรู้ข่าวสารด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

ตอนที่ 4 ประโยชน์ต่อข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

ตอนที่ 5 การยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับ
ตำแหน่ง ระยะเวลาในการรับราชการ แสดงผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n=147)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 25	6	4.08
26-35	68	46.26
36-45	57	38.78
46 ขึ้นไป	16	10.88
รวม	147	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	10.20
ปริญญาตรี	123	83.67
ปริญญาโท	7	4.76
อื่นๆ	2	1.36
รวม	147	100.00
ระดับเงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	54	36.73
10,001 – 15,000 บาท	60	40.82
15,001 – 20,000 บาท	21	14.29
มากกว่า 20,000 บาท	12	8.16
รวม	147	100.00
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1 – 2	7	4.76
ระดับ 3 – 4	50	34.01
ระดับ 5 – 6	65	44.90
ระดับ 7	25	16.33
รวม	147	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=147)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เวลารับราชการ		
ไม่เกิน 5 ปี	44	29.93
6 – 15 ปี	75	51.02
16 – 25 ปี	16	10.88
มากกว่า 25 ปี	12	8.16
รวม	147	100.00

จากตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน พบว่า อายุ กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เกือบครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 46.25 มีอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.67, มีระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.82 มีระดับตำแหน่ง 5-6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.90 และเวลารับราชการ มีเวลารับราชการ 6-15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.02

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านความรู้ความเข้าใจด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

(n=147)					
คำถาม	ใช่	ไม่ใช่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้ความเข้าใจ
1. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว ระบบการบริหารงานบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลง และถูกแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย	24 (16.33)	123 (83.67)	.84	.371	มาก
*2. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว ระบบการบริหารงานบุคคลไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์	76 (51.70)	71 (48.30)	.48	.501	ปานกลาง
3. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว ตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน ข้าราชการทุกคนต้องเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน	24 (16.33)	123 (83.67)	.84	.371	มาก
4. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว ท่านมีทางเลือกเกี่ยวกับหน้าที่การงานดังต่อไปนี้ คือ	25 (17.01)	122 (82.99)	.83	.377	มาก
1) สมัครไปสู่อำนาจงานประกันสังคมที่แปรสภาพเป็นองค์กรมหาชน					
2) ขอทดลองปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมที่แปรสภาพเป็นองค์กรมหาชนเป็นเวลา 2 ปี					
3) ขอโอนไปรับราชการยังหน่วยงานอื่น					

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=147)					
คำถาม	ใช่	ไม่ใช่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้ความเข้าใจ
5. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว การคัดเลือกบุคลากรเดิมเข้าสู่ระบบใหม่จะทำโดยการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งมีเกณฑ์การวัดคะแนนได้แก่ ความรู้ความสามารถ 50% วุฒิภาวะทางอารมณ์ 30% และบุคลิกภาพ 20%	87 (59.18)	60 (40.82)	.41	.493	ปานกลาง
6. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐจะทำปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน	65 (44.22)	82 (55.78)	.56	.498	ปานกลาง
7. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว ท่านจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 30% ของอัตราเงินเดือนเดิมในระบบราชการ	36 (24.49)	111 (75.51)	.76	.431	มาก
*8. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว สำนักงานประกันสังคมจะจัดค่าตอบแทนในรูปแบบของค่าครองชีพเฉพาะพนักงานบางกลุ่มที่เคยเป็นข้าราชการระดับ 6-10 เท่านั้น	57 (38.78)	90 (61.22)	.61	.489	ปานกลาง
*9. เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแล้ว รัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณเพียงบางส่วนสำหรับการบริหารงานเท่านั้น โดยงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่นจะเป็นส่วนของเงิน 10 % ของเงินสมทบในแต่ละปีที่จัดเก็บได้	57 (38.78)	90 (61.22)	.61	.489	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=147)					
คำถาม	ใช่	ไม่ใช่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้ความเข้าใจ
10. เมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้กำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม	99 (67.35)	48 (32.68)	.33	.471	น้อย
รวม	92 (62.58)	55 (37.42)	0.63	1.409	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ความรู้ ความเข้าใจ ด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 0.63$, S.D. = 1.409) แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมมีความรู้ความเข้าใจด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ระดับปานกลาง ไม่สูงมากและไม่ต่ำมาก เมื่อจัดลำดับความรู้ความเข้าใจจากระดับความรู้ความเข้าใจมาก ตามคะแนนได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว ระบบการบริหารงานบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลง และถูกแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย และข้อ 3. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนแล้ว ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน ข้าราชการทุกคนต้องเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ตอบถูกมากที่สุด เท่ากัน ($\bar{X} = 0.84$)

ลำดับที่ 2 เมื่อเป็นองค์การมหาชน ท่านมีทางเลือกเกี่ยวกับหน้าที่การงานดังต่อไปนี้ คือ 1) สมัครไปสู่อำนาจสำนักงานประกันสังคมที่แปรสภาพเป็นองค์การมหาชน 2) ขอตกลงปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมที่แปรสภาพเป็นองค์การมหาชนเป็นเวลา 2 ปี 3) ขอโอนไปรับราชการยังหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 0.83$)

ลำดับที่ 3 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว ท่านจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 30% ของอัตราเงินเดือนเดิมในระบบราชการ ($\bar{X} = 0.76$)

ลำดับที่ 4 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว สำนักงานประกันสังคมจะจัดค่าตอบแทนในรูปแบบของค่าครองชีพเฉพาะพนักงานบางกลุ่มที่เคยเป็นข้าราชการระดับ 6-10 เท่านั้น และข้อ 9 เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนแล้ว รัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณเพียงบางส่วนสำหรับการบริหารงานเท่านั้น โดยงบประมาณที่เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่นจะเป็นส่วนของเงิน 10 % ของเงินสมทบในแต่ละปีที่จัดเก็บได้ ($\bar{X} = 0.61$)

ลำดับที่ 5 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐจะทำปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 0.56$)

ลำดับที่ 6 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว ระบบการบริหารงานบุคคลไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 0.48$)

ลำดับที่ 7 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว การคัดเลือกบุคลากรเดิมเข้าสู่ระบบใหม่จะทำการโดยการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งมีเกณฑ์การวัดคะแนนได้แก่ ความรู้ ความสามารถ 50% วุฒิภาวะทางอารมณ์ 30 % และ บุคลิกภาพ 20% ($\bar{X} = 0.41$)

ลำดับที่ 8 เมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้กำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ($\bar{X} = 0.33$)

จากผลการวิจัยข้างต้น ความรู้ ความเข้าใจ ด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีบางข้อที่มีคะแนนน้อย ซึ่งสำนักงานประกันสังคมควรดำเนินการแก้ไขโดยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยเน้นในหัวข้อเรื่อง การกำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม การคัดเลือกบุคลากรเดิมเข้าสู่ระบบใหม่ และเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ตอนที่ 3 การรับรู้ข่าวสารด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการรับรู้ข่าวสารด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

สื่อ	ระดับการรับรู้ข่าวสาร					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม	32 (21.77)	27 (18.37)	59 (40.14)	26 (17.69)	3 (2.04)	2.60	1.077	ปานกลาง
2. อินทราเน็ต	35 (23.81)	40 (27.21)	53 (36.05)	15 (10.20)	4 (2.72)	2.41	1.045	ปานกลาง
3. การประชุมภายในหน่วยงาน	29 (19.73)	48 (32.65)	56 (38.10)	9 (6.12)	5 (3.40)	2.41	.985	ปานกลาง
4. จากผู้บังคับบัญชา	23 (15.65)	32 (25.85)	60 (40.82)	17 (11.56)	9 (6.12)	2.67	1.068	ปานกลาง
5. จากเพื่อนร่วมงาน	15 (10.20)	30 (20.41)	52 (35.37)	38 (25.85)	12 (8.16)	3.01	1.098	ปานกลาง
รวม	26.8 (18.38)	35.4 (24.28)	56 (38.41)	21 (14.40)	6.6 (4.53)	2.62	.8734	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 การรับรู้ข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 0.873) แสดงว่า การรับรู้ข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม อยู่ในเกณฑ์ปกติ ไม่สูงและไม่ต่ำ เมื่อจัดลำดับการรับรู้ข่าวสารจากระดับการรับรู้ข่าวสารมาก ตามคะแนนได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 จากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.01$)

ลำดับที่ 2 จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.67$)

ลำดับที่ 3 ประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ($\bar{X} = 2.60$)

ลำดับที่ 4 อินทราเน็ตและการประชุมภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.41$)

จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ควรมีการดำเนินการในเรื่องข้อมูลข่าวสาร ในด้านระบบ อินทราเน็ต และการประชุมภายในหน่วยงานให้มากขึ้นกว่าเดิม

ตอนที่ 4 ประโยชน์ต่อข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านประโยชน์ ต่อข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

ข้อคำถาม	ระดับการได้รับประโยชน์					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก			
	ที่สุด	ที่สุด			ที่สุด			
1. เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์กรมหาชนในด้าน การบริหารงานบุคคล ทำให้ มีการปรับอัตราเงินเดือน ของท่านสูงขึ้น	2 (1.36)	21 (14.29)	64 (43.54)	45 (30.61)	15 (10.20)	3.34	.895	ปานกลาง
2. เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์กรมหาชนด้าน บริหารงานบุคคล ทำให้ ท่านมีโอกาสได้ปรับ ตำแหน่งสูงขึ้น	3 (2.04)	45 (30.61)	66 (44.90)	30 (20.41)	3 (2.04)	2.90	.817	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=147)								
ข้อความ	ระดับการได้รับประโยชน์					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชนในด้าน การบริหารงานบุคคล ทำให้ ท่านได้รับสวัสดิการดีขึ้น	9 (6.12)	33 (22.45)	63 (42.86)	35 (23.81)	7 (4.76)	2.99	.951	ปานกลาง
4. เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชนในด้าน การบริหารงานบุคคล ทำให้ ท่านรู้สึกมีเกียรติและ ภาคภูมิใจในอาชีพยิ่งขึ้น	15 (10.20)	41 (27.89)	68 (46.26)	14 (9.52)	9 (6.12)	2.73	.982	ปานกลาง
5. การปรับเปลี่ยน สปส.เป็น องค์การมหาชนในด้านการ บริหารงานบุคคล ทำให้ท่าน มีขวัญและกำลังใจ/ เต็มใจ ปฏิบัติงานมากขึ้น	16 (10.88)	40 (27.21)	53 (26.05)	29 (19.73)	9 (6.12)	2.83	1.062	ปานกลาง
6. เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชนในด้าน การบริหารงานบุคคล ทำให้ ท่านได้รับความเป็นธรรม มากขึ้น	12 (8.16)	45 (30.61)	54 (36.73)	29 (19.73)	7 (4.76)	2.82	.998	ปานกลาง
รวม	9.5 (6.46)	37.5 (25.51)	61.33 (41.72)	30.33 (20.64)	8.33 (5.67)	2.93	.7732	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามการได้รับประโยชน์ ในระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.773) แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมมองว่า ได้รับประโยชน์ในระบบบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับที่ไม่สูงและไม่ต่ำ และเมื่อจัดลำดับประโยชน์ ต่อข้าราชการ ด้านระบบบริหารงานบุคคลจากการได้รับประโยชน์มาก ตามคะแนนได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนในด้านบริหารงานบุคคล ทำให้มีการปรับอัตราเงินเดือนของท่านสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$)

ลำดับที่ 2 เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนในด้านบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านได้รับสวัสดิการดีขึ้น ($\bar{X} = 2.99$)

ลำดับที่ 3 เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนในด้านบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.90$)

ลำดับที่ 4 เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนในด้านบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจ/ เต็มใจปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 2.83$)

ลำดับที่ 5 เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนในด้านบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น ($\bar{X} = 2.82$)

ลำดับที่ 6 เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนในด้านบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในอาชีพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.73$)

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเห็นว่าเมื่อเป็นองค์การมหาชนจะได้รับประโยชน์ในระดับปานกลาง ซึ่งสำนักงานประกันสังคมควรให้ความสนใจเรื่องนี้ให้มากขึ้น โดยควรทำการประชุมอบรมชี้แจงเรื่องผลประโยชน์ในการเป็นองค์การมหาชน โดยเฉพาะในเรื่องความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในอาชีพ และเรื่องการได้รับความเป็นธรรมให้มากขึ้น

ตอนที่ 5 การยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน (ด้านทรัพยากรบุคคล)

(n=147)

ข้อคำถาม	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านยอมรับการปรับเปลี่ยนสภาพของบุคลากรเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน	12 (8.16)	39 (26.53)	38 (39.46)	33 (22.45)	5 (3.40)	2.86	.970	ปานกลาง
2. ท่านยอมรับหากการคัดเลือกบุคลากรเดิมสู่องค์กรมหาชน โดยจะพิจารณาจากปริมาณผลงานในรอบปีที่ผ่านมา ประสิทธิภาพในการทำงาน ประวัติการเลื่อนขั้นเงินเดือน การกระทำผิดทางแพ่งและอาญา ความสามารถในการประสานงานหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น การเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ประวัติการลาในรอบปีที่ผ่านมา	4 (2.72)	34 (23.13)	63 (42.86)	40 (27.21)	6 (4.08)	3.07	.881	ปานกลาง
3. ท่านยอมรับต่อระบบการคัดเลือกบุคลากรเดิมสู่องค์กรมหาชน โดยการประเมินผลงานในรอบ 3 ปี ที่แล้วมา และสอบสัมภาษณ์ในกรณีสมัครในตำแหน่งเดิม หากสมัครในตำแหน่งอื่นต้องเพิ่มการประเมินคุณลักษณะและศักยภาพของบุคคลด้วย	3 (2.04)	34 (23.13)	62 (42.18)	45 (30.61)	3 (2.04)	3.07	.837	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n=147)								
ข้อความถาม	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ท่านยอมรับหากไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะต้องรับการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 เดือน เพื่อสอบใหม่ หากไม่ผ่านครั้งที่ 2 จะถูกโอนกลับไปกระทรวงแรงงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดิม	5 (3.40)	29 (19.73)	78 (53.06)	29 (19.73)	6 (4.08)	3.01	.836	ปานกลาง
5. ท่านยอมรับหากคณะกรรมการคัดเลือกประเมินคุณลักษณะของท่านประกอบด้วย ผู้แทนคณะกรรมการประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม และนักวิชาการด้านบริหารงานบุคคล	9 (6.12)	26 (17.69)	65 (44.22)	43 (29.25)	4 (2.72)	3.05	.909	ปานกลาง
รวม	6.6 (4.61)	32.4 (22.66)	61.2 (42.79)	38 (26.57)	4.8 (3.36)	3.01	.911	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ด้านทรัพยากรบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.911) แสดงว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม เมื่อเป็นองค์การมหาชนด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สูงและไม่ต่ำ และเมื่อจัดลำดับจากระดับมากตามคะแนนได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับหากการคัดเลือกบุคลากรเดิมสู่องค์กรมหาชน โดยจะพิจารณาจาก ปริมาณผลงานในรอบปีที่ผ่านมา ประสิทธิภาพในการทำงาน ประวัติการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การกระทำผิดทางแพ่งและอาญา ความสามารถในการประสานงานหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น การเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ประวัติการลาในรอบปีที่ผ่านมา ($\bar{X} = 3.07$) และข้อ 3 ท่านยอมรับต่อระบบการคัดเลือกบุคลากรเดิมสู่องค์กรมหาชน โดยการประเมินผลงานในรอบ 3 ปีที่แล้วมา และสอบสัมภาษณ์ในกรณีสมัครในตำแหน่งเดิม หากสมัครในตำแหน่งอื่นต้องเพิ่ม การประเมินคุณลักษณะและศักยภาพของบุคคลด้วย ($\bar{X} = 3.07$)

ลำดับที่ 2 ท่านยอมรับหากคณะกรรมการคัดเลือกประเมินคุณลักษณะของท่านประกอบด้วย ผู้แทนคณะกรรมการประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทน กระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม และนักวิชาการด้านบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.05$)

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับหากไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะต้องรับการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 เดือน เพื่อสอบใหม่ หากไม่ผ่านครั้งที่ 2 จะถูกโอนกลับไปกระทรวงแรงงานในตำแหน่งเดิม หรือ ตำแหน่งอื่นในระดับเดิม ($\bar{X} = 3.01$)

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.86$)

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมมีการยอมรับระบบ บริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนน้อยเป็น บางข้อ ซึ่งเห็นควรมีการดำเนินการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน และเรื่อง เกณฑ์การคัดเลือกซึ่งจะต้องรับการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 เดือน ถ้าไม่ผ่าน เพื่อสอบใหม่ หากไม่ผ่าน ครั้งที่ 2 จะถูกโอนกลับไปกระทรวงแรงงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดิม เป็นต้น

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน (ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

ข้อคำถาม	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านยอมรับการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ควรเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้น ความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) โดยประเมิน 3 ด้าน คือ 1) ทักษะในด้านการ ปฏิบัติงาน 2) ความรู้ทางเทคนิค 3) ทักษะในงาน	8 (5.44)	16 (10.88)	50 (34.01)	67 (45.58)	6 (4.08)	3.32	.921	ปานกลาง
2. ท่านยอมรับการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านทักษะในด้านการ ปฏิบัติการ เช่น ความสามารถ ในการปรับตัวทำงานเป็นทีม ความซื่อตรง การทำงานโดย ลำพัง ความเป็นผู้นำ	4 (2.72)	14 (9.52)	63 (42.86)	63 (42.86)	3 (2.04)	3.32	.785	ปานกลาง
3. ท่านยอมรับการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านความรู้ทางเทคนิค เช่น ความเข้าใจในระเบียบ วิธีปฏิบัติงานโดยตรงใน สายงาน	4 (2.72)	18 (12.24)	75 (51.02)	48 (32.65)	2 (1.36)	3.18	.765	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ท่านยอมรับการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านทักษะในงาน เช่น รู้จากระบบทรัพยากรที่จัดไว้ ได้อย่างเหมาะสม มีการ ทำงานเป็นระบบและนำ เทคโนโลยีมาช่วยในการ ทำงานได้เป็นอย่างดี	8 (5.44)	21 (14.29)	69 (46.94)	43 (29.25)	6 (4.08)	3.12	.898	ปานกลาง
5. ท่านยอมรับระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในฐานะพนักงานของรัฐ ในองค์การมหาชน ปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์ จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน	16 (10.88)	31 (21.09)	66 (44.90)	31 (21.09)	3 (2.04)	2.82	.956	ปานกลาง
รวม	8 (5.44)	20 (13.61)	64.6 (43.95)	50.4 (34.28)	4 (2.72)	3.15	.897	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.897) แสดงว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม เมื่อเป็นองค์การมหาชน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สูงและไม่ต่ำ และเมื่อจัดลำดับจากระดับมากตามคะแนนได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) โดยประเมิน 3 ด้าน คือ 1) ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน 2) ความรู้ทางเทคนิค 3) ทักษะในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.22$) และข้อ 7 ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านทักษะในด้านการปฏิบัติการ เช่น ความสามารถ

ในการปรับตัวทำงานเป็นทีม ความซื่อตรง การทำงานโดยลำพัง ความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 3.22$)

ลำดับที่ 2 ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านความรู้ทางเทคนิค เช่น ความเข้าใจในระเบียบ วิธีปฏิบัติงานโดยตรงในสายงาน ($\bar{X} = 3.18$)

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านทักษะในงาน เช่น รู้จากระบบทรัพยากรที่จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นระบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.12$)

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐในองค์การมหาชน ปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.82$)

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนน้อยเป็นบางข้อ ซึ่งควรมีการดำเนินการ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐในองค์การมหาชน ปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านทักษะในงาน เช่น รู้จากระบบทรัพยากรที่จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นระบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน (ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

ข้อคำถาม	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านยอมรับหากรัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณบางส่วนเฉพาะการบริหารงานเท่านั้น สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่นจะเป็นส่วนของเงิน 10 % ของเงินสมทบในแต่ละปีที่จัดเก็บได้	11 (7.48)	25 (17.01)	71 (48.30)	34 (23.13)	6 (4.08)	2.99	.933	ปานกลาง
2. ท่านยอมรับที่จะรับเงินเดือนที่จะเพิ่มขึ้น 30% ของอัตราเงินเดือนในระบบราชการ	5 (3.04)	25 (17.01)	71 (48.30)	40 (27.21)	6 (4.08)	3.12	.856	ปานกลาง
3. ท่านยอมรับกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานโดยระยะแรกผู้บริหารขององค์กรมหาชนเป็นคณะกรรมการประเมินระยะต่อไปเป็นการประเมินโดยองค์กรเอกชน	12 (8.16)	25 (17.01)	73 (48.66)	31 (21.09)	6 (4.08)	2.96	.935	ปานกลาง
4. ท่านยอมรับหากสวัสดิการการรักษาพยาบาล องค์กรมหาชนจัดให้เฉพาะพนักงานไม่ครอบคลุมถึงบุตร บิดา มารดา และคู่สมรส	44 (29.93)	50 (34.01)	35 (23.81)	18 (22.24)	0 (0.00)	2.18	1.000	น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความถาม	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก			
	ที่สุด				ที่สุด			
5. ท่านยอมรับเมื่อการลาเพื่อ การศึกษาต่อองค์กรมหาชน กำหนดให้ปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการ	8 (5.44)	19 (12.93)	68 (46.29)	46 (31.29)	6 (4.08)	3.16	.897	ปานกลาง
รวม	16 (10.88)	28.8 (19.59)	63.6 (43.26)	33.8 (22.99)	4.8 (3.26)	2.88	.945	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวม มีการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.945) แสดงว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม เมื่อเป็นองค์กรมหาชน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สูงและไม่ต่ำ และเมื่อจัดลำดับจากระดับมากตามคะแนนได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับเมื่อการลาเพื่อการศึกษาต่อ องค์กรมหาชนกำหนดให้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.16$)

ลำดับที่ 2 ท่านยอมรับที่จะรับเงินเดือนที่จะเพิ่มขึ้น 30% ของอัตราเงินเดือนในระบบราชการ ($\bar{X} = 3.12$)

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับหากรัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณบางส่วนเฉพาะการบริหารงานเท่านั้น สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่นจะเป็นส่วนของเงิน 10% ของเงินสมทบในแต่ละปีที่จัดเก็บได้ ($\bar{X} = 2.99$)

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยระยะแรกผู้บริหารขององค์กรมหาชนเป็นคณะกรรมการประเมิน ระยะต่อไปเป็นการประเมินโดยองค์กรเอกชน ($\bar{X} = 2.96$)

ลำดับที่ 5 ท่านยอมรับหากสวัสดิการการรักษาพยาบาล องค์การมหาชนจัดให้เฉพาะพนักงาน ไม่ครอบคลุมถึงบุตร บิดา มารดา และคู่สมรส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.18$)

จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนน้อยเป็นบางข้อ ซึ่งควรมีการปรับปรุงระบบการรักษาพยาบาลให้เหมาะสมและสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์การมหาชน

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน (ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย)

(n=147)								
ข้อคำถาม	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก			
	ที่สุด				ที่สุด			
1. ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย ท่านยอมรับเมื่อ สปส.ไม่เป็นส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การมหาชนต้องระบุสถานะทางกฎหมายของ “พนักงาน” ไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งด้วย เนื่องจากจะต้องเป็นผู้ใช้อำนาจในทางมหาชนกับบุคคลภายนอก	3 (2.04)	22 (14.97)	71 (48.90)	41 (27.89)	10 (6.80)	3.22	.858	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n=147)								
ข้อความถาม	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2. ท่านยอมรับเมื่อองค์กร มหาชนกำหนดวัน-เวลา ทำงาน และการลาหยุดงาน ภายใต้กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	10 (6.80)	26 (17.96)	62 (42.18)	42 (58.57)	7 (4.76)	3.07	.963	ปานกลาง
3. ท่านยินดีจ่ายเงินสมทบเข้า กองทุนประกันสังคมและ รับสิทธิประโยชน์ตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม แทนสวัสดิการของข้าราชการ	34 (23.13)	29 (19.73)	58 (39.46)	21 (14.29)	5 (3.40)	2.55	1.099	ปานกลาง
4. ท่านยอมรับหากองค์กร มหาชนกำหนดการเกษียณ อายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำนาญตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม	26 (17.69)	31 (21.09)	63 (42.86)	17 (11.56)	10 (6.80)	2.69	1.103	ปานกลาง
5. ท่านยอมรับสถานะและ ความคุ้มครองทางกฎหมาย ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในองค์กรมหาชน กับการให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิ ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ด้วย	3 (2.04)	23 (15.65)	52 (35.37)	52 (25.37)	17 (11.65)	3.39	.954	ปานกลาง
รวม	15.2 (10.34)	26.2 (17.82)	61.2 (41.63)	34.6 (23.54)	9.8 (6.67)	2.98	1.014	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมายในภาพรวม การยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.014) แสดงว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมายมีค่าความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สูงและไม่ต่ำ และเมื่อจัดลำดับจากระดับมากตามคะแนนได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมหาชนกับการให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.39$)

ลำดับที่ 2 ท่านยอมรับเมื่อ สปส. ไม่เป็นส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรมหาชนต้องระบุสถานะทางกฎหมายของ “พนักงาน” ไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งด้วย เนื่องจากจะต้องเป็นผู้ใช้อำนาจในทางมหาชนกับบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.22$)

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับเมื่อองค์กรมหาชนกำหนด วัน-เวลาทำงาน และการลาหยุดงานภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ($\bar{X} = 3.07$)

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับหากองค์กรมหาชนกำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ($\bar{X} = 2.69$)

ลำดับที่ 5 ท่านยินดีจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมและรับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมแทนสวัสดิการของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.55$)

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนน้อยเป็นบางข้อ ซึ่งควรเพิ่มสวัสดิการในด้านสิทธิประโยชน์ หรือชี้แจงถึงประโยชน์ของประกันสังคมที่มีมากกว่าที่ทราบโดยทั่วไป เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและยอมรับการเป็นองค์กรมหาชน

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้านการยอมรับ
ของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน (ในภาพรวม)

(n=147)

การยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านทรัพยากรบุคคล	3.01	0.911	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.15	0.897	ปานกลาง
ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.88	0.945	ปานกลาง
ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย	2.98	1.104	ปานกลาง
รวม	3.01	.5877	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า การยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชนโดยรวม ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.587) แสดงว่า การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์กรมหาชนโดยรวม มีค่าความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สูงและไม่ต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีข้อค้นพบดังนี้

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$)

ด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.01$)

ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย ($\bar{X} = 2.98$)

ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.88$)

จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชนในระดับปานกลางทั้งหมด

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามอายุ

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	461.071	153.690	1.115	.345
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	143	19710.330	137.834		
รวม	146	20171.401			

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงการเปรียบเทียบการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=147)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	362.454	120.818	.872	.457
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	143	19808.947	138.524		
รวม	146	20171.401			

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงการเปรียบเทียบการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=147)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1079.305	359.768	2.695	.048*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	143	19092.097	133.511		
รวม	146	20171.401			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงการเปรียบเทียบการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับเงินเดือนพบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างของการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จากกลุ่มตัวอย่าง ด้านระดับเงินเดือนดังกล่าวข้างต้น เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Scheffe พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=147)

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเงินเดือน			
			ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
ไม่เกิน 10,000 บาท	62.93	12.28				*
10,000-15,000 บาท	59.92	9.81			-	
15,001-20,000 บาท	57.43	13.97		-		
มากกว่า 20,000 บาท	53.67	11.75	-			

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับเงินเดือนพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชนมากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท นอกนั้นไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	243.084	81.028	.581	.628
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	143	19928.318	139.359		
รวม	146	20171.401			

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงการเปรียบเทียบ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ (n=147)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	652.347	217.449	1.593	.194
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	143	19519.054	136.497		
รวม	146	20171.401			

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงการเปรียบเทียบ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ พบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีระยะเวลาการรับราชการแตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	94.835	47.418	.340	.712
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	144	20076.566	139.421		
รวม	146	20171.401			

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงการเปรียบเทียบ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม พบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมแตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีการรับรู้ข่าวสารต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2292.343	1146.172	9.231	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	144	17879.058	124.160		
รวม	146	20171.401			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงการเปรียบเทียบ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับการรับรู้ข่าวสาร พบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการรับรู้ข่าวสารแตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างของการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชนจากกลุ่มตัวอย่าง ด้านการรับรู้ข่าวสารดังกล่าวข้างต้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Scheffe พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร

การรับรู้ข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	การรับรู้ข่าวสาร		
			น้อย	ปานกลาง	สูง
น้อย	54.66	10.96	-		
ปานกลาง	62.92	11.17	*	-	
สูง	63.43	11.65	*		-

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชนจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร พบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีการรับรู้ข่าวสารปานกลางและสูงมีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชนมากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีการรับรู้ข่าวสารน้อย นอกนั้นไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่ได้ประโยชน์ต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับ

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	9219.873	4609.937	60.615	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	144	10951.528	76.052		
รวม	146	20171.401			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงการเปรียบเทียบ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างของการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชนจากกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุดังกล่าวข้างต้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Scheffe พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับ	$\bar{X}$	S.D.	ประโยชน์ที่ได้รับ		
			น้อย	ปานกลาง	สูง
น้อย	48.71	11.80	-		
ปานกลาง	60.11	7.52	*	-	
สูง	74.52	8.36	*	*	-

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ จำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ได้รับประโยชน์สูงและปานกลางมีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชนมากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ได้รับประโยชน์น้อย และข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ได้รับประโยชน์สูงมีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชนมากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ได้รับประโยชน์ปานกลาง นอกนั้นไม่แตกต่าง

ข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยหลายตัวแปร โดยแยกตัวแปรต่างๆ ที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนได้ 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม และประโยชน์ต่อข้าราชการประกันสังคมจากการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านงานของข้าราชการ

มี 3 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม การรับรู้ข่าวสาร และประโยชน์ต่อข้าราชการประกันสังคม

1. ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม

ความรู้ ความเข้าใจโดยรวม ด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 0.63$, S.D. = 1.409) ซึ่งหมายถึงมีความเข้าใจ แต่ไม่ลึกซึ้งมากพอ โดยมีคะแนนรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 10 เมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้กำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคมที่มีคะแนนอยู่ระดับน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากแม้ว่าสำนักงานประกันสังคม มีการประชาสัมพันธ์การเป็นองค์การมหาชนอย่างต่อเนื่อง แต่อาจยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเป็นองค์การมหาชน ส่วนใหญ่น่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างข้าราชการสำนักงานประกันสังคมกันเองมากกว่า ดังนั้น ระดับความรู้จึงใกล้เคียงกัน ซึ่งน่าจะได้จากการพูดคุยสนทนาระหว่างข้าราชการด้วยกัน

2. ด้านการรับรู้ข่าวสาร

การรับรู้ข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 0.873) ซึ่งหมายถึง พอรู้ข่าวสารบ้าง แต่ไม่รู้ลึก และรู้ไม่ถูกต้องทั้งหมด โดยมีคะแนนรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ในทุกข้อคำถาม สาเหตุน่าจะมาจากข้าราชการสำนักงานประกันสังคมปัจจุบันมีงานเร่งด่วนมาก ซึ่งต้องทำแข่งกับเวลาและทันต่อเหตุการณ์ เพราะต้องประสานงานกับภาคเอกชนในหลายๆ เรื่อง ซึ่งถ้าช้าอาจเกิดความเสียหายได้ และรวมถึงอัตราข้าราชการในปัจจุบัน มีน้อยลงจากนโยบายรัฐบาลประกอบการเกษียณก่อนกำหนด ทำให้ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต้องทำงานมากขึ้น ทำให้มีเวลาในการติดตามข่าวสารได้ไม่มากนัก

3. ประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานประกันสังคม

การได้รับประโยชน์ในระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.773) หมายถึง ได้รับประโยชน์บ้างแต่ไม่มีข้อมูลที่ชัดเจน โดยมีระดับคะแนนรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อคำถาม ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุต่อเนื่องมาจาก ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมมีความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ข่าวสาร ในระดับปานกลาง ทำให้เกิดความไม่แน่ใจในผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ความรู้สึกไม่แน่ใจนี้จึงทำให้ไม่แน่ใจในประโยชน์ที่จะได้รับ รวมถึงบางครั้งอาจไม่ทราบผลประโยชน์อย่างถูกต้องด้วย จึงทำให้ผลออกมา อยู่ในระดับปานกลาง

การยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

การยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน โดยรวมของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.587) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.897) รองลงมา ด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.911) ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.014) และด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.945) ทั้งนี้ สาเหตุที่การยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง น่าจะมีสาเหตุมาจากความรู้ความเข้าใจ ในการเป็นองค์กรมหาชน ไม่มาก (ปานกลาง) ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ ไม่แน่ใจในอนาคตของตนเอง หรือมีความเชื่อมั่น

ไม่เต็มที จึงเกิดความรู้สึกการยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าสามารถทำให้ข้าราชการประกันสังคม เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน โดยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างชัดเจน (และหมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับ ต้องเป็นที่พอใจ) อาจทำให้ระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนสูงขึ้นได้

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยเรื่อง การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ผลการทดสอบสมมติฐาน มีทั้งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถวิจารณ์ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว ได้รับผลกระทบไม่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลถึงความแตกต่างที่ทุกระดับอายุได้รับ

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการทุกระดับการศึกษา ต่างเกรงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน จึงทำให้ข้าราชการทุกระดับการศึกษา มีความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับเงินเดือนน้อยมีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคล เมื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนมากกว่าผู้ที่ระดับเงินเดือนสูง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากผู้ที่ระดับเงินเดือนน้อย คาดว่า เมื่อปรับระบบบริหารงานบุคคลแล้ว อาจมีผลกระทบให้ตนเองได้ประโยชน์มากขึ้น ส่วนผู้ที่มีระดับเงินเดือนสูงอาจหวงเกรงผลกระทบในสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับได้ ความหวังในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ จะได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น โอกาสก้าวหน้าก็ดีกว่าเดิมจะได้โอกาสพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นและรายได้เพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากทุกระดับตำแหน่ง ต่างเกรงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เมื่อเป็นองค์การมหาชน โดยอาจเกรงว่า มีการเปลี่ยนแปลงในด้านความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งอาจเกิดความไม่สบายใจในระบบบริหารงานบุคคลใหม่ ในทุกระดับตำแหน่ง จึงทำให้ไม่มีผลความแตกต่างในทุกระดับตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากผู้ที่มีระยะเวลาในการรับราชการน้อย อาจไม่แน่ใจในระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน เพราะตนเองยังมีเวลารับราชการอีกมาก อาจเกิดความไม่มั่นคงในสถานภาพ ขณะที่ผู้ที่มีระยะเวลาในการรับราชการมาก ก็ไม่แน่ใจเช่นกัน ในระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน เพราะ

เกรงว่าอาจจะมีการปรับลด บุคลากร หรือลดสิทธิประโยชน์ได้ เช่นเดียวกับ ความแตกต่างระดับตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นอาจมีสาเหตุมาจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลที่ข้าราชการประกันสังคมรับรู้ มีค่าคะแนนไม่แตกต่างกันมากและเป็นความรู้จากแหล่งเดียวกันมาก คือ จากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นระดับความรู้ที่ไม่แตกต่างกันมาก จึงไม่มีผลต่อความแตกต่างในการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีการรับรู้ข่าวสารต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีการรับรู้ข่าวสารต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การรับรู้ข่าวสารทำให้เกิดการประมวลผล และแปลความหมาย รวมถึงการเข้าใจในสถานการณ์และสภาพความเป็นจริง ผู้ที่รับรู้ข้อมูลข่าวสารน้อย อาจมีความเข้าใจผิด แล้วเกิดความเครียดต่อการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จึงยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนได้น้อยกว่าผู้ที่รับรู้ข้อมูลข่าวสารมาก

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ได้รับประโยชน์ต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ได้รับประโยชน์ต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลประโยชน์เป็นตัวชี้้นำในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้ที่คาดว่าจะได้รับผลประโยชน์มากย่อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าผู้ที่คาดว่าจะได้รับผลประโยชน์น้อย

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยเรื่อง การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม (ระดับ1-7) จำนวน 147 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน พบว่า อายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เกือบครึ่งหนึ่งอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด มีระดับตำแหน่ง 5-6 มากที่สุด และเวลารับราชการมีเวลารับราชการ 6-15 ปี มากที่สุด

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

ความรู้ ความเข้าใจโดยรวม ด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะมีคะแนนเรียงจากระดับมากตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว ระบบการบริหารงานบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลง และถูกแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย และข้อ 3. เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน ข้าราชการทุกคนต้องเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ตอบถูกมากที่สุดเท่ากัน อยู่ในระดับสูง

ลำดับที่ 2 เมื่อเป็นองค์การมหาชน ท่านมีทางเลือกเกี่ยวกับหน้าที่การงานดังต่อไปนี้ คือ 1. สมัครไปสู่อำนาจสำนักงานประกันสังคมที่แปรสภาพเป็นองค์การมหาชน 2. ขอลดลงปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมที่แปรสภาพเป็นองค์การมหาชนเป็นเวลา 2 ปี 3. ขอโอนไปรับราชการยังหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับสูง

ลำดับที่ 3 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว ท่านจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 30% ของอัตราเงินเดือนเดิมในระบบราชการ อยู่ในระดับสูง

ลำดับที่ 4 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว สำนักงานประกันสังคมจะจัดค่าตอบแทนในรูปของค่าครองชีพเฉพาะพนักงานบางกลุ่มซึ่งเคยเป็นข้าราชการระดับ 6-10 เท่านั้น และข้อ 9 เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนแล้ว รัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณเพียงบางส่วนสำหรับการบริหารงานเท่านั้น โดยงบประมาณที่เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่นจะเป็นส่วนของเงิน 10% ของเงินสมทบในแต่ละปีที่จัดเก็บได้ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ลำดับที่ 5 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐจะทำปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 6 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว ระบบการบริหารงานบุคคลไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 7 เมื่อเป็นองค์การมหาชนแล้ว การคัดเลือกบุคลากรเดิมเข้าสู่ระบบใหม่จะทำให้โดยการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งมีเกณฑ์การวัดคะแนนได้แก่ ความรู้ ความสามารถ 50% วุฒิภาวะทางอารมณ์ 30% และบุคลิกภาพ 20% อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

และตอบถูกน้อยที่สุด คือ ข้อ 10. เมื่อเป็นองค์การมหาชน ได้กำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ตอนที่ 3 การรับรู้ข่าวสารด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

การรับรู้ข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะมีคะแนนเรียงจากระดับมากตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 จากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ลำดับที่ 2 จากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 3 ประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 4 อินทราเน็ตและข้อ 3 การประชุมภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ตอนที่ 4 ประโยชน์ต่อข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

การได้รับประโยชน์ในระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะมีคะแนนเรียงจากระดับมากตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชน ในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้มีการปรับอัตราเงินเดือนของท่านสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ลำดับที่ 2 เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชน ในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านได้รับสวัสดิการดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ลำดับที่ 3 เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชน ในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 4 เมื่อสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชน ในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจ/ เต็มใจปฏิบัติงานมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 5 เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 เมื่อสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน ในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในอาชีพยิ่งขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างต่ำ

ตอนที่ 5 การยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเป็นองค์การมหาชน

การยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนโดยรวม ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีคะแนนเรียงจากระดับมากตามลำดับ ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า

ด้านทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณารายข้อ จะมีคะแนนเรียงจากระดับมากตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับหากการคัดเลือกบุคลากรเดิมสู่องค์การมหาชน โดยจะพิจารณาจากปริมาณผลงานในรอบปีที่ผ่านมา ประสิทธิภาพในการทำงาน ประวัติการเลื่อนขั้นเงินเดือน การกระทำผิดทางแพ่งและอาญา ความสามารถในการประสานงานหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น การเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ประวัติการลาในรอบปีที่ผ่านมา และข้อ 3 ท่านยอมรับต่อระบบการคัดเลือกบุคลากรเดิมสู่องค์การมหาชน โดยการประเมินผลงานในรอบ 3 ปีที่แล้วมา

และสอบสัมภาษณ์ในกรณีสมัครในตำแหน่งเดิม หากสมัครในตำแหน่งอื่นต้องเพิ่มการประเมินคุณลักษณะและศักยภาพของบุคคลด้วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 2 ท่านยอมรับหากคณะกรรมการคัดเลือกประเมินคุณลักษณะของท่านประกอบด้วยผู้แทนคณะกรรมการประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม และนักวิชาการด้านบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับหากไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะต้องรับการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 เดือนเพื่อสอบใหม่ หากไม่ผ่านครั้งที่ 2 จะถูกโอนกลับไปกระทรวงแรงงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดิม อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าพิจารณารายข้อจะมีคะแนนเรียงจากระดับมากตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) โดยประเมิน 3 ด้าน คือ 1. ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน 2. ความรู้ทางเทคนิค 3. ทักษะในงาน และข้อ 7 ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านทักษะในด้านการปฏิบัติการ เช่น ความสามารถในการปรับตัวทำงานเป็นทีม ความซื่อตรง การทำงานโดยลำพัง ความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 2 ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านความรู้ทางเทคนิค เช่น ความเข้าใจในระเบียบ วิธีปฏิบัติงานโดยตรงในสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านทักษะในงาน เช่น รู้จักระบบทรัพยากรที่จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นระบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับ ปานกลาง

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐในองค์การมหาชน ปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมมีการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าพิจารณารายชื่อ จะมีคะแนนเรียงจากระดับมากตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับเมื่อการลาเพื่อการศึกษาต่อ องค์การมหาชนกำหนดให้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 2 ท่านยอมรับที่จะรับเงินเดือนที่จะเพิ่มขึ้น 30% ของอัตราเงินเดือนในระบบราชการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับหากรัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณบางส่วนเฉพาะการบริหารงานเท่านั้น สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่นจะเป็นส่วนของเงิน 10% ของเงินสมทบในแต่ละปี ที่จัดเก็บได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยระยะแรกผู้บริหารขององค์การมหาชนเป็นคณะกรรมการประเมิน ระยะต่อไปเป็นการประเมินโดยองค์กรเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 5 ท่านยอมรับหากสวัสดิการการรักษาพยาบาล องค์การมหาชนจัดให้เฉพาะพนักงาน ไม่ครอบคลุมถึงบุตร บิดา มารดา และคู่สมรส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย

ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย ในภาพรวมการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ถ้าพิจารณารายชื่อ จะมีคะแนนเรียงจากระดับมาก ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การมหาชนกับการให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ลำดับที่ 2 ท่านยอมรับเมื่อสำนักงานประกันสังคมไม่เป็นส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การมหาชนต้องระบุดฐานะทางกฎหมายของ “พนักงาน” ไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งด้วย เนื่องจากจะต้องเป็นผู้ใช้อำนาจในทางมหาชนกับบุคคลภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับเมื่อองค์การมหาชนกำหนดวัน-เวลาทำงาน และการลาหยุดงานภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับหากองค์การมหาชนกำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ลำดับที่ 5 ท่านยินดีจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมและรับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมแทนสวัสดิการของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีการรับรู้ข่าวสารต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่ได้รับประโยชน์ต่างกัน มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
อายุ		✓
ระดับการศึกษา		✓
ระดับเงินเดือน	✓	
ระดับตำแหน่ง		✓
ระยะเวลาในการรับราชการ		✓
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล		✓
การรับรู้ข่าวสาร	✓	
ประโยชน์ต่อข้าราชการประกันสังคม	✓	

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ความรู้ ความเข้าใจด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ของข้าราชการ สำนักงานประกันสังคมต่อการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

1.1 สำนักงานประกันสังคม ควรดำเนินการประชุมชี้แจง อบรม สัมมนา ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยควรเน้นข้อมูลที่สร้างความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและสิทธิประโยชน์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ การคัดเลือกบุคลากรเดิมเข้าสู่ระบบใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐ การจัดค่าตอบแทนในรูปของค่าครองชีพ และการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ กับการรับเงินบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวมีผู้ตอบผิดเป็นจำนวนมาก

1.2 สำนักงานประกันสังคมควรจัดประชุม สัมมนา โดยแบ่งกลุ่มตามระดับเงินเดือน เป็นช่วงชั้น ในแต่ละช่วงชั้นเงินเดือน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชนที่ถูกต้องและเกิดผลดีต่อราชการ

2. การรับรู้ข่าวสาร

2.1 สำนักงานประกันสังคม ควรจัดทำการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น มีความถี่และความละเอียดในการประชาสัมพันธ์ รวมถึงให้มีการสื่อสารในทุกประเภทส่งถึงข้าราชการสำนักงานประกันสังคมให้มากขึ้น รวมทั้งการจัดประชุมชี้แจงภายในหน่วยงานและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้มากขึ้น

2.2 ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงถึงแนวทางต่างๆ หรือสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับอย่างชัดเจน

3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ

ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเห็นว่า เมื่อเป็นองค์กรมหาชนจะได้รับประโยชน์ในระดับปานกลาง ซึ่งสำนักงานประกันสังคม ควรทำความเข้าใจในเรื่องนี้ให้มากขึ้น โดยควรทำการประชุม อบรมชี้แจงเรื่องผลประโยชน์ในการเป็นองค์กรมหาชน โดยเฉพาะในเรื่องความรู้สึกรักมีเกียรติและภาคภูมิใจในอาชีพ และเรื่องการได้รับความเป็นธรรมให้มากขึ้น

4. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

4.1 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนน้อยเป็นบางข้อ ซึ่งเห็นควรมีการดำเนินการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน และเรื่องเกณฑ์การคัดเลือก ซึ่งจะต้องรับการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 เดือน ถ้าไม่ผ่าน เพื่อสอบใหม่ หากไม่ผ่านครั้งที่ 2 จะถูกโอนกลับไปกระทรวงแรงงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดิม เป็นต้น

4.2 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนน้อยเป็นบางข้อ ซึ่งควรมีการดำเนินการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐในองค์กรมหาชน ปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านทักษะในงาน เช่น รู้จักระบบทรัพยากรที่จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นระบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน

4.3 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนน้อยเป็นบางข้อ ซึ่งควรมีการปรับปรุงระบบการรักษายาบาลให้เหมาะสมและสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเมื่อเป็นองค์กรมหาชน

4.4 ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีการยอมรับระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนน้อยเป็นบางข้อ ซึ่งควรเพิ่มสวัสดิการในด้านสิทธิประโยชน์ หรือชี้แจงถึงประโยชน์ของประกันสังคมที่มีมากกว่าที่ทราบโดยทั่วไป เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและยอมรับการเป็นองค์การมหาชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยถึงข้อดี-ข้อเสียของระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชน รวมถึงความต้องการในระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม เพื่อนำไปวิเคราะห์ หรือปรับแก้ระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์การมหาชนต่อไป
2. ควรทำการศึกษาวิจัยถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม เมื่อเป็นองค์การมหาชนว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาอย่างไร เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กริช สืบสนธิ์. 2538. วัฒนธรรม และพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์.
- จำนง พรายเข้มแข. 2535. เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับการสอนซ่อมเสริม
(ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชวาล แผลกุล. 2526. เทคนิคการเขียนข้อสอบ. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- ดาบทิพย์ จูติพงษ์พานิช. 2539. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวม
ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิสากร ตั้งจิตธรรม. 2541. ความคิดเห็นและการปฏิบัติของพยาบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี
เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นิสดาร์ก เวชยานนท์. 2543. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรยงค์ ไตจินดา และคณะ. 2546. การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์).
กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2533. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS.
กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.

ปนัดดา อินทราวุธ. 2543. การยอมรับมาตรฐาน ISO 1400 ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ดิวิชั่นส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. ทศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา.

ไพศาล หวังพานิช. 2526. การวัดผลการเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

โกคิน พลกุล. 2540. การปฏิรูปราชการในยุคโลกาภิวัตน์: การดำเนินงานที่ผ่านมาและ
การดำเนินการที่ต้องผลักดันต่อไป. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูป
ระบบราชการ, สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542. องค์การและการจัดการงานบุคคล. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เขาวดี วินุลย์ศรี. 2540. การวัดผลและการสร้างแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รังรี นพเกตุ. 2540. จิตวิทยาการรับรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประกายพริก.

ลักขณา ทองพูนกิจ. 2545. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีต่อแนวโน้ม
การจัดโครงสร้างใหม่ของสำนักงานงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒิไกร บัวผัน. 2535. การยอมรับการใช้เครื่องป้องกันอันตรายจากการใช้เสียงในการทำงาน
ของคณงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ: กรณีศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุชา จันทน์เอม. 2540. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แพรววิทยา.

สุทธิดา บริบาล. 2544. **ความเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรพล นิติไกรพจน์. 2542. **องค์การมหาชน: แนวคิด รูปแบบ และวิธีการบริหารงาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. ม.ป.ป. **การวิจัยตามแนวแนะ. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา GB789.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ม.ป.ป. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์: โครงการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน. เสนอต่อสำนักงานประกันสังคม.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. 2542. **องค์การมหาชน: แนวคิด รูปแบบ และวิธีการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองกลาง, สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานประกันสังคม. 2545ก **กองวิชาการและแผนงาน.** กรุงเทพมหานคร.

_____. 2545ข **แผนประกันสังคม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549).** กรุงเทพมหานคร: กองแผนงานและสารสนเทศ, สำนักงานประกันสังคม.

_____. 2546ค **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำเดือนมิถุนายน 2546.** กรุงเทพมหานคร: กองการเจ้าหน้าที่, สำนักงานประกันสังคม.

_____. 2546ง **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำเดือนมิถุนายน 2546.** กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายทะเบียนผู้ประกันตน, กองเงินสมทบ, สำนักงานประกันสังคม

Barnett, H.G. 1953. **Innovation**. New York: McGraw-Hill.

Bloom, B.S. 1956. **Taxonomy of Educational Objectives : The Classification of Education Goals : Handbook 1. Cognitive Domain**. New York: Toronto Longmans, Green. Holt, Rinehart & Winton.

Bloom, B. 1967. **Taxonomy of Educational Objectives (Cognitive Domain)**. New York: David McKay.

Bloom, B.S., J.T. Hastings and G.F. Madus. 1971. **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Berlo, D.K. 1960. **The Process of Communion**. New York: Holt, Rinehart & winston.

Dubrin, J.A. and R.D. Ireland. 1993. **Management Organization**. (2nd ed.). Ohio: South Western College Publishing.

Famulara, J.J. 1972. **Handbook of modern Personnel Administration**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Foster, G.M. 1973. **Tradition Societies and Technological Change**. New York: Harper and Row Publishers.

Fayol, H. 1949. **General and Industrial Management**. London: Sir Issac Pitman & Sons Ltd.

Good, C.V. 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.

Gordon, J.R. 1999. **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Mostey, D.C., P.H. Pietri and L.C. Megginson. 1996. **Management: Leadership in Action.**
(5th ed.). New York: Harper Collins College Publishers.

Rogers, E.M. 1971. **Communication of Innovation: Across Cultural Approach.**
New York: The Free Press.

_____. 1983. **Diffusion of Innovation.** (3rd ed.). New York: The Free Press.

_____. 2003. **Diffusion of Innovation.** (5th ed.). New York: The Free Press.

Yamane, T. 1973. **Statistic: An Introductory Analysis.** Tokoyo: Haper International
Edition.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นองค์การมหาชน

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลที่ได้รับจะปิดเป็นความลับโดยไม่มีผลต่อการทำงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความกรุณาจากท่าน เพื่อช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางชวนพิศ วีระวงษ์นุสร)

นิติปริญญโท สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

สิงหาคม 2548

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุปัจจุบัน ปี

2. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ อื่น ๆ (ระบุ)

3. ระดับเงินเดือน

☐ ไม่เกิน 10,000 บาท

☐ 10,001 – 15,000 บาท

☐ 15,001 – 20,000 บาท

☐ มากกว่า 20,000 บาท

4. ระดับตำแหน่ง

☐ ระดับ 1 – 2

☐ ระดับ 3 – 4

☐ ระดับ 5 – 6

☐ ระดับ 7

5. ระยะเวลาในการรับราชการ ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านว่าใช่หรือไม่ใช่
ด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อสำนักงานประกันสังคมปรับเปลี่ยนเป็น
องค์การมหาชน

ข้อที่	ข้อความถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ระบบการบริหารงานแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย		
2	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ระบบการบริหารงานไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์		
3	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ตามกฎหมายข้าราชการทุกคนต้องเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน		
4	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ท่านมีทางเลือกตัดสินใจต่อการปรับเปลี่ยนใน 3 ทางเลือก คือ 1. สมัครไปสู้องค์การมหาชน 2. ขอลดลงปฏิบัติงานในองค์การมหาชน 2 ปี 3. ขอโอนไปรับราชการยังหน่วยงานอื่น		
5	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน การคัดเลือกบุคลากรเดินคู้องค์การมหาชน โดยการสอบสัมภาษณ์ซึ่งเนื้อหาของการสอบ คือ ความรู้ ความสามารถ 50% ภาวะทางอารมณ์ 30% บุคลิกภาพ 20%		
6	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน การประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐในองค์การมหาชน ปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับให้สิ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน		
7	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ท่านจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 30 % ของอัตราเงินเดือนเดิมในระบบราชการ		

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
8	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน องค์การมหาชนจะจัดค่าตอบแทนในรูปของค่าครองชีพเฉพาะพนักงานบางกลุ่มหรือข้าราชการเดิมระดับ 6-10 เท่านั้น		
9	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน รัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณบางส่วนเฉพาะการบริหารงานเท่านั้น สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่นจะเป็นส่วนของเงิน 10% ของเงินในแต่ละปีที่จัดเก็บได้		
10	เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ได้กำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม		

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์การมหาชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านว่าใช่หรือไม่ใช่

ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ข่าวสาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ประชาสัมพันธ์ สปส.					
2	อินเทอร์เน็ต					
3	การประชุมภายในหน่วยงาน					
4	การรับรู้ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา					
5	การรับรู้ข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประโยชน์ต่อข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคล
เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการได้รับประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้มีการปรับอัตราเงินเดือนของท่านสูงขึ้น					
2	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งสูงขึ้น					
3	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านได้รับสวัสดิการดีขึ้น					
4	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในอาชีพยิ่งขึ้น					
5	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านมีขวัญกำลังใจ/เต็มใจปฏิบัติงานมากขึ้น					
6	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ท่านได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น					

**ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับของข้าราชการด้านระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น
องค์การมหาชน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความถาม	ระดับการยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านทรัพยากรบุคคล ท่านยอมรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพ ของบุคลากรเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่ องค์การมหาชน					
2	ท่านยอมรับหากการคัดเลือกบุคลากร เดิมสู่องค์การมหาชน โดยจะพิจารณา จากปริมาณผลงานในรอบปีที่ผ่านมา ประสิทธิภาพในการทำงาน ประวัติด การเลื่อนขั้นเงินเดือน การกระทำผิด ทางแพ่งและอาญา ความสามารถในการ ประสานงานหรือทำงานร่วมกับ ผู้อื่น การเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา ประวัติดการลาใน รอบปีที่ผ่านมา					
3	ท่านยอมรับต่อระบบการคัดเลือก บุคลากรเดิมสู่องค์การมหาชน โดยการประเมินผลงานในรอบ 3 ปี ที่แล้วมา และสอบสัมภาษณ์ในกรณี สมัครในตำแหน่งเดิม หากสมัคร ในตำแหน่งอื่นต้องเพิ่มการประเมิน คุณลักษณะและศักยภาพของบุคคล ด้วย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ท่านยอมรับหากไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะต้องรับการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 เดือน เพื่อสอบใหม่ หากไม่ผ่านครั้งที่ 2 จะถูกโอนกลับไปกระทรวงแรงงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดิม					
5	ท่านยอมรับหากคณะกรรมการคัดเลือกประเมินคุณลักษณะของท่านประกอบด้วย ผู้แทนคณะกรรมการประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม และนักวิชาการด้านบริหารงานบุคคล					
6	<u>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) โดยประเมิน 3 ด้าน คือ 1. ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน 2. ความรู้ทางเทคนิค 3. ทักษะในงาน					
7	ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านทักษะในด้านการปฏิบัติการ เช่น ความสามารถในการปรับตัวทำงานเป็นทีม ความซื่อตรง การทำงานโดยลำพัง ความเป็นผู้นำ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านความรู้ทางเทคนิค เช่น ความเข้าใจในระเบียบ วิธีปฏิบัติงานโดยตรงในสายงาน					
9	ท่านยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านทักษะในงาน เช่น รู้จักระบบทรัพยากรที่จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นระบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
10	ท่านยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของรัฐในองค์การมหาชน ปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับออกจากหน่วยงาน					
11	<u>ด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u> ท่านยอมรับหากรัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณบางส่วนเฉพาะการบริหารงานเท่านั้น สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นจะเป็นส่วนของเงิน 10% ของเงินสมทบในแต่ละปีที่จัดเก็บได้					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ท่านยอมรับที่จะรับเงินเดือนที่จะเพิ่มขึ้น 30%ของอัตราเงินเดือนในระบบราชการ					
13	ท่านยอมรับกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยระยะแรกผู้บริหารขององค์การมหาชนเป็นคณะกรรมการประเมิน ระยะต่อไปเป็นการประเมิน โดยองค์กรเอกชน					
14	ท่านยอมรับหากสวัสดิการการรักษาพยาบาล องค์การมหาชนจัดให้เฉพาะพนักงาน ไม่ครอบคลุมถึงบุตร บิดา มารดา และคู่สมรส					
15	ท่านยอมรับเมื่อการลาเพื่อการศึกษาต่อองค์การมหาชนกำหนดให้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ					
16	<u>ด้านสถานะและความคุ้มครองทางกฎหมาย</u> ท่านยอมรับเมื่อ สปส. ไม่เป็นส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การมหาชนต้องระบุสถานะทางกฎหมายของ “พนักงาน” ไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งด้วย เนื่องจากจะต้องเป็นผู้ใช้อำนาจในทางมหาชนกับบุคคลภายนอก					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ท่านยอมรับเมื่อองค์การมหาชน กำหนดวัน-เวลาทำงาน และ การลาหยุดงานภายใต้กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน					
18	ท่านยินดีจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ประกันสังคมและรับสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม แทนสวัสดิการของข้าราชการ					
19	ท่านยอมรับหากองค์การมหาชน กำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และรับเงินบำนาญ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม					
20	ท่านยอมรับสถานะและความคุ้มครอง ทางกฎหมายในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในองค์การมหาชนกับ การให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ด้วย					

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นเรื่องความรู้ความเข้าใจในด้านระบบบริหารงานบุคคล
จำแนกตามรายชื่อ

Item	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	.3912	.8307
2	.3688	.8321
3	.3094	.8358
4	.2958	.8366
5	.6651	.8044
6	.6513	.8053
7	.6678	.8033
8	.6793	.8020
9	.5324	.8220
10	.6357	.8075

Alpha = .8343

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามรายข้อ

Item	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	.5409	.7821
2	.5813	.7713
3	.7005	.7306
4	.6646	.7433
5	.4751	.8013

Alpha = .8050

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นด้านประโยชน์ต่อข้าราชการ จำแนกตามรายข้อ

Item	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	.6471	.9387
2	.7428	.9275
3	.8254	.9190
4	.9046	.9061
5	.8600	.9130
6	.8527	.9134

Alpha = .9326

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นด้านการยอมรับของข้าราชการ จำแนกตามรายชื่อ

Item	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	.8336	.9353
2	.4856	.9412
3	.5872	.9400
4	.3662	.9430
5	.5654	.9401
6	.7784	.9364
7	.6491	.9390
8	.8008	.9362
9	.8307	.9355
10	.5946	.9399
11	.6317	.9391
12	.6945	.9380
13	.6382	.9390
14	.3576	.9432
15	.7839	.9365
16	.8147	.9357
17	.7750	.9364
18	.5972	.9397
19	.5503	.9411
20	.6150	.9394

Alpha = .9417