



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

สาขา

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชา

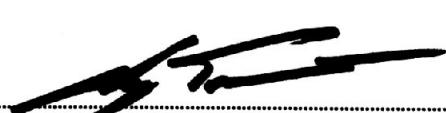
เรื่อง ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยน
หน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

The Expectation of Social Security Office's Officer toward its Change into
Autonomous Public Organization

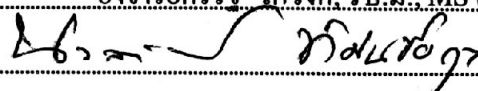
นามผู้วิจัย นางวิไลวรรณ ศรีสูงเนิน

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

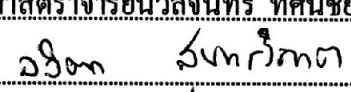
ประธานกรรมการ

()
อาจารย์ศรีรัฐ ไกรวงศ์, รป.ม., MS (CIS)

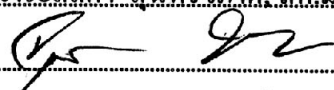
กรรมการ

()
รองศาสตราจารย์นวนจันทร์ ทักษะกุล, สส.ม., นบ.ท.

กรรมการ

()
อาจารย์ลลิตา สุนทรวิภาต, สส.ม.

หัวหน้าภาควิชา

()
รองศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น, M.S.S.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

()
รองศาสตราจารย์วินัย อางคงหาญ, M.A.

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม
ต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

The Expectation of Social Security Office's Officer toward
its Change into Autonomous Public Organization

โดย

นางวิไลวรรณ ศรีสูงเนิน

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1257-5

วิไลวรรณ ศรีสูงเนิน 2549: ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม
ต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ปรินญาตีลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ศรีรัฐ โกวงศ์, รป.ม, MS (CIS) 123 หน้า
ISBN 974-16-1257-5

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 147 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และความแปรปรวนทางเดียว ทั้งนี้ ได้ใช้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง เพศ อายุราชการ ตำแหน่ง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไม่มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน



ลายมือชื่อนิติสด



ลายมือชื่อประธานกรรมการ

14 มิ.ย. 49

Wilaiwan Srisoongneon 2006: The Expectation of Social Security Office's Officer toward its Change into Autonomous Public Organization. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Mr. Srirath Gohwong, MPA, MS (CIS) 123 pages. ISBN 974-16-1257-5

The objectives of this research were to study the level of expectation of Social Security Office's Officer toward its change into Autonomous Public Organization; and compared the factors which affected to the expectation according to personal factor and job factor. The sample was 147 Social Security Officers. Data were collected by using questionnaires and analyzed by using statistical software. The statistical tools employed in this research were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and One-Way ANOVA at the .05 level of significance.

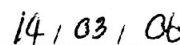
The results showed that the expectation of Social Security Office's Officer toward its change into Autonomous Public Organization was moderate. Sex, working duration, Position level and information perception did not affect the expectation. However, the other factors, age, education level, salary level and tenure did affect the expectation.



Student's signature



Thesis Advisor's signature



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ศรีรัฐ โกวงศ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์นวลจันทร์ ทศนชัยกุล กรรมการวิชาเอก อาจารย์ลลิตา สุนทรวิภาต กรรมการวิชาการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจญ คำชูสังข์ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโท รัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) ทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณ ครอบครัว ญาติ พี่น้อง ที่เป็นกำลังใจให้การสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ทำยสุดผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานประกันสังคมที่ได้ให้โอกาสและสนับสนุนทุนการศึกษาในครั้งนี้

วิไลวรรณ ศรีสูงเนิน

มีนาคม 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (6)

บทที่ 1 บทนำ 1

 ความสำคัญของปัญหา 1

 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 2

 ขอบเขตของการวิจัย 2

 นิยามศัพท์ 3

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 5

 โครงสร้างการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม 5

 แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง 37

 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 41

 แนวคิดเกี่ยวกับหลักประกันความมั่นคงในระบบราชการ 47

 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การมหาชน 49

 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 54

 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 58

 กรอบแนวคิดในการวิจัย 59

 สมมติฐานในการวิจัย 60

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 61

 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 61

 วิธีการสุ่มตัวอย่าง 61

 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 63

 การวัดตัวแปร 66

 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	70
ผลการวิจัย	70
ข้อวิจารณ์	93
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	99
สรุปผลการวิจัย	99
ข้อเสนอแนะ	103
 เอกสารและสิ่งอ้างอิง	 106
 ภาคผนวก	 110
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	111
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถาม	120

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10	62
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	70
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน	73
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้สึกรับรู้ในการทำงานภายใต้องค์กรมหาชน	75
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน (ด้านโครงสร้างการบริหารงาน)	78
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน (ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน)	81
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ)	82
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน (ในภาพรวม)	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของข้าราชการสำนักงาน ประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามเพศ	85
10	การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของข้าราชการสำนักงาน ประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอายุ	85
11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยน หน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอายุ	86
12	การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน เป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับการศึกษา	87
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยน หน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับการศึกษา	87
14	การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน เป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอายุราชการ	88
15	การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน เป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามตำแหน่ง	89
16	การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน เป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอัตราเงินเดือน	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยน หน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอัตราเงินเดือน	90
18	การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน เป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	91
19	การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน เป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	91
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยน หน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามความรู้สึกมั่นคงในการ ทำงาน	92
21	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	103
ตารางผนวกที่		
1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	121
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	122
3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความคาดหวัง	123

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1

โครงสร้างของคณะกรรมการประกันสังคมใหม่

21

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สำนักงานประกันสังคม ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 เป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อบริหารงานกองทุน 2 กองทุนตามกฎหมาย คือ กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2517 โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้ประกันตนในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีภารกิจหลักคือดำเนินการทั้งในลักษณะของการจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน และให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน หรือเงินทดแทนสำนักงานประกันสังคมมีโครงสร้างแบบราชการที่ใหญ่โตติดกับกฎระเบียบราชการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มาก ขาดความคล่องตัว ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่คณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 มีนโยบายให้ดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานะเป็นองค์การมหาชน โดยคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ กระทรวงแรงงานพิจารณาเสนอเปลี่ยนสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชนเพื่อความอิสระ คล่องตัวในการบริหารงานโครงสร้างองค์กร ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแทนที่จะดำเนินการในรูปของส่วนราชการดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อสำนักงานประกันสังคมจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในแง่ของโครงสร้างองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนย่อมมีผลกระทบต่อวิถีชีวิต ระบบการทำงาน สถานะทางสังคม ความมั่นคงในชีวิตของข้าราชการในหน่วยงาน ซึ่งจะถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานะไปเป็นพนักงานขององค์การมหาชน ซึ่งหากไม่ได้มีการศึกษาและเตรียมการอย่างรอบคอบแล้ว อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ และอาจนำไปสู่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการของสำนักงานประกันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้ให้ความสนใจที่จะศึกษาให้ทราบถึงความคาดหวังของข้าราชการรวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน เพื่อผลการ

ศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ทราบถึงความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ในด้านต่างๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใดเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานประกันสังคมในการกำหนดแนวทางการดำเนินการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรมหาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดแนวทางดำเนินการ การวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย อำนาจหน้าที่โครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล และประโยชน์ต่อสำนักงานประกันสังคมเมื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน โดยมุ่งศึกษาจากข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 1-10 จังหวัดกรุงเทพมหานคร ระดับ 1-7 (ระดับผู้ปฏิบัติ) จำนวน 231 คน โดยศึกษาในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2548

นิยามศัพท์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาให้ความหมายและคำจำกัดความขอบเขตของศัพท์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

“การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร” หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมจากสื่อต่างๆ ได้แก่ จดหมายข่าว อินทราเน็ต การประชุมภายใน/ภายนอกหน่วยงาน วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

“ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10 จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะมีความรู้สึก มั่นคงในอาชีพที่ทำอยู่

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10 จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“การปรับเปลี่ยน” หมายถึง การดำเนินการตามขั้นตอนในการปรับเปลี่ยนระบบจากระบบราชการเป็นองค์การมหาชน ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

“องค์การมหาชน” หมายถึง องค์กรของรัฐรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากองค์กรของรัฐรูปแบบเดิม โดยมีหลักเกณฑ์พื้นฐานและลักษณะทั่วไปของการจัดตั้งเป็นกรณีพิเศษ อาทิ การเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลได้รับงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนจากรัฐ การมีอำนาจหน้าที่เป็นภารกิจเฉพาะด้าน มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้ระบบการควบคุมตรวจสอบของรัฐ เป็นต้น

“ความคาดหวัง” หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นด้วยวิจรณ์ญาณเกี่ยวกับความคาดคะเนหรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าควรจะมีควรจะเป็นควรเกิดขึ้น หรือว่าควรจะเป็นเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็น ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ 1-10 จังหวัดกรุงเทพมหานครเมื่อปรับ

เปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน โดยวัดความคาดหวัง ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

“โครงสร้างการบริหารงาน” หมายถึง การจัดลำดับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ภายใต้ระบบการบริหารงานในรูปแบบขององค์กรมหาชน

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง ระบบการประเมิน ผลการประเมิน การอุทธรณ์สิทธิในการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินของเจ้าหน้าที่ในรูปแบบขององค์กรมหาชน

“ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” หมายถึง อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องจากการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่องค์กรมหาชนจัดให้แก่เจ้าหน้าที่

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ผลงานที่เกี่ยวข้องที่ใช้เป็นแนวทางประกอบการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1. โครงสร้างการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
4. แนวคิดเกี่ยวกับหลักประกันความมั่นคงในระบบราชการ
5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การมหาชน
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม

ความเป็นมา

สำนักงานประกันสังคมได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 เพื่อการบริหารงานกองทุน 2 กองทุน ตามกฎหมาย 2 ฉบับคือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ปัจจุบันให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ประกันตน (กองทุนสมทบ, 2546) ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จำนวน 7,362,782 คน สถานประกอบการ 311,940 แห่ง โดยภารกิจหลักของสำนักงานประกันสังคมจะเป็นการเก็บเงินสมทบและการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง 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 เพื่อนำมาใช้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ทูพพลภาพ และตายอันไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและกรณีว่างงาน

“กองทุนเงินทดแทน” ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งได้ยกร่างแผนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยจัดเก็บเงินสมทบปีละครั้งจากนายจ้างฝ่ายเดียว เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สูญเสียอวัยวะทุพพลภาพ ตายหรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงาน และให้การฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ลูกจ้างในด้านการแพทย์และด้านอาชีพให้สามารถทำงานได้ต่อไปหรือประกอบอาชีพอิสระ

“การบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม” เป็นการบริหารงานระบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนรัฐบาล ดังนี้

1. คณะกรรมการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จำนวน 3 คณะ คือ คณะกรรมการประกันสังคม มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำการกำหนดนโยบายการประกันสังคม คณะกรรมการการแพทย์ ทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาการให้บริการทางการแพทย์ตามกฎหมายประกันสังคมและกรรมการอุทธรณ์ ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ที่เกิดจากคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมซึ่งสั่งการตามกฎหมาย

2. คณะกรรมการตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จำนวน 2 คณะ คือ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำการกำหนดนโยบายเงินทดแทน และคณะกรรมการการแพทย์ มีหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาการให้บริการทางการแพทย์ตามกฎหมายเงินทดแทน

ตลอดการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานประกันสังคม (กองวิชาการและแผนงาน, 2545: 1-6) ได้วิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและได้พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งมีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นออกไป

แม้ว่าปัญหาบางประการได้แก้ไขเสร็จสิ้นแล้วก็ตาม แต่การประเมินผลพบว่าปัญหาเก่าบางปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดไป รวมทั้งมีปัญหาคิดค้นขึ้นมาใหม่หรือถูกค้นพบใหม่ ทั้งนี้ อาจสรุปประเด็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญๆ ได้ดังนี้

ปัญหาการบริการ

การให้บริการ ณ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่จังหวัด/สาขา นับเป็นการให้บริการลำดับแรกสุดที่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนได้พบเห็น ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในการให้บริการ คือ ความแออัดของผู้ที่เข้ามาติดต่อในบางช่วงเวลาของเดือน โดยเฉพาะในช่วงกลางเดือนและปลายเดือน อันเป็นกำหนดเวลาที่จะต้องยื่นชำระเงินสมทบ จึงทำให้เกิดความล่าช้าขึ้นอย่างมากในการให้บริการ ซึ่งหากสามารถเพิ่มช่องทางในการชำระเงินสมทบให้กับผู้มาติดต่อได้แล้วจะช่วยลดปริมาณงานที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่จังหวัด/สาขาในช่วงดังกล่าวลงไปได้และทำให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการตามมา นอกจากนี้ผู้มาติดต่อกับสำนักงานประกันสังคมให้ความเห็นว่ เอกสารที่ต้องใช้ในการติดต่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นแบบฟอร์มหรือเอกสารประกอบ มีจำนวนมากเกินความจำเป็น โดยเฉพาะในกรณีขอรับประโยชน์ทดแทนหรือเงินทดแทน ซึ่งจำนวนเอกสารที่มากนี้จะก่อให้เกิดความสับสนและผิดพลาดได้ง่าย

ปัญหามาตรฐานบริการทางการแพทย์

การให้บริการที่สำคัญที่สุดที่สำนักงานประกันสังคมให้กับผู้ประกันตน คือ การจัดบริการทางการแพทย์ให้ แต่เท่าที่ผ่านมาลูกจ้างผู้ประกันตนบางส่วนยังมีความรู้สึกว่บริการทางการแพทย์ที่ได้รับไม่ดี ไม่สะดวก ไม่รวดเร็วดังที่คาดหวังไว้ และที่สำคัญที่สุด คือ มีความรู้สึกว่ได้รับบริการที่มีมาตรฐานต่ำกว่าผู้อื่นที่ไม่ใช้สิทธิประกันสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกว่สถานพยาบาลมีการให้บริการมาตรฐาน 2 ระดับ (Double Standard) ซึ่งแท้จริงแล้วเป็นสิ่งที่สำนักงานประกันสังคมควรจะหลีกเลี่ยงมากที่สุด สาเหตุหลักประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกันตนไม่ได้รับบริการทางการแพทย์ที่ดีเพียงพอ คือ ผู้ประกันตนไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลมากพอในการเลือกเป็นสมาชิก ทำให้ผู้ประกันตนอาจเลือกสถานพยาบาลที่ให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่ผู้ประกันตนคนนั้นๆ ต้องการ และกว่าที่ทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวก็ต่อเมื่อผู้ประกันตนคนนั้นได้เข้ารับการรักษาพยาบาล และอาจเกิดความไม่พอใจในมาตรฐานการบริการขึ้น กอปรกับผู้ให้บริการทางการแพทย์อาจเห็นว่าการคัดเลือกสมาชิคนั้นเป็นเสมือนการสุ่ม (Random) จึงอาจไม่ได้สนใจให้บริการที่ดีนักเช่นกัน

ปัญหาการประชาสัมพันธ์

เป้าหมายหลักอย่างหนึ่งของการประชาสัมพันธ์ คือ เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน เจ้าหน้าที่สถานพยาบาล และผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจเกี่ยวกับงานและการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม แต่การสำรวจพบว่าความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (หรือเล็กน้อยในบางกรณี) แม้จะไม่มี การสำรวจความเข้าใจในช่วงต้นแผนประกันสังคมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540-2544) ที่จะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ว่าสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้มากขึ้นเพียงใด แต่ระดับความเข้าใจในงานประกันสังคมที่สำรวจได้ในช่วงปลายแผนฯ 2 นี้ ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจนัก ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงานประกันสังคมหรือสิทธิที่พึงได้รับปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง รวมถึงคำกล่าวว่า “การประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคมยังไม่ทั่วถึง” ยังคงมีให้ได้ยินอยู่เสมอ ทั้งนี้หากพิจารณาเพียงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้ได้จำนวนมากเพียงประการเดียว อาจไม่เพียงพอที่จะให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ดังที่ต้องการ (คือ ประชาชนเข้าใจในงานประกันสังคม) หรือแม้สามารถทำให้ประชาชนเข้าใจ แต่จะไม่เกิดประสิทธิภาพในการใช้จ่ายแต่อย่างใด ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนในการประชาสัมพันธ์ให้อย่างรอบคอบ เพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์นอกจากปริมาณสื่อที่ผลิตแล้วยังขึ้นอยู่กับคุณภาพของสื่อที่ผลิตออกไปตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ จะช่วยให้ความเข้าใจในงานประกันสังคมเพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งควรมีการประเมินผลการประชาสัมพันธ์ด้วยการสำรวจความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง (แต่ไม่จำเป็นต้องบ่อยครั้ง) เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านนี้ด้วย

ปัญหาระบบสารสนเทศ

ปัญหาที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ เมื่อพิจารณาจากทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายที่จะต้องสูญเสียไป จะมีอยู่ด้วยกัน 2 ปัญหาหลัก ได้แก่ ความไม่เป็นปัจจุบันของข้อมูล และความแตกต่างของจำนวนคนในฐานข้อมูลหลัก 3 ฐาน อันได้แก่ ฐานข้อมูลผู้จ่ายเงินสมทบ ฐานข้อมูลจำนวนผู้ประกันตน และฐานข้อมูลจำนวนผู้มีสิทธิรักษาพยาบาล โดยประเด็นความไม่เป็นปัจจุบันของข้อมูลนั้น พบว่า ปัญหาหลักเกิดจากความล่าช้าในการนำข้อมูลการส่งเงินสมทบที่เป็นเอกสารเข้าระบบ โดยความล่าช้าของการบันทึกข้อมูลในส่วนที่ 1 (เป็นส่วนที่สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้บันทึกเอง) จะอยู่ที่ประมาณ 2.5 เดือน และในส่วนที่ 2 (ส่วนที่จ้างบันทึก) จะอยู่ที่ประมาณ 5 เดือน การตรวจสอบว่าผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบครบถ้วนหรือไม่ ย่อมจะดำเนินการไม่ได้จนเวลาล่วงไปประมาณ

5-6 เดือน ในขณะที่การให้บริการทางการแพทย์หรือสิทธิประโยชน์ยังคงดำเนินต่อไปตลอดช่วงดังกล่าว และอาจเกิดกรณีที่สำนักงานประกันสังคมจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ที่ขาดสิทธิไปแล้วก็ได้ อันก่อให้เกิดความสูญเสียลำดับต่อมา ส่วนความแตกต่างของจำนวนคนในฐานข้อมูลทั้ง 3 ฐาน จะมีอยู่ในปริมาณที่ค่อนข้างมาก ประมาณ 5 แสนกว่าคน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่เป็นปัจจุบันของข้อมูลดังที่กล่าวมาแล้ว หรือการขาดการตรวจสอบรายชื่อระหว่างฐานข้อมูลต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ความสูญเสียที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนคือ การที่สำนักงานประกันสังคมต้องจ่ายเงินให้กับสถานพยาบาลเกินกว่าที่ควรจะเป็น และปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศที่ประสมพบคือ ปัญหาความล่าช้าหรือเวลาที่สูญเสียเนื่องจากระบบคอมพิวเตอร์หรือระบบเชื่อมโยงข้อมูล ซึ่งจะกระทบกับการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมเขต/จังหวัดและการให้บริการของโรงพยาบาลอีกทอดหนึ่ง ปัญหาการไม่มีระบบคอมพิวเตอร์สำรอง ในกรณีเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงนับเป็นปัญหาอีกประการหนึ่ง ที่ควรได้รับการแก้ไข เพราะแม้ว่าโอกาสในการเกิดจะต่ำ แต่ความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นจะสูงมากหากเกิดอุบัติเหตุขึ้น นอกจากนั้นการขาดการติดต่อโดยตรงระหว่างสำนักงานประกันสังคมกับผู้ประกันตนก็นับเป็นปัญหาสำคัญเช่นกัน เนื่องจากที่ผ่านมาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างผู้ประกันตนและสำนักงานประกันสังคมมักจะติดต่อผ่านนายจ้าง อันเท่ากับว่าสิทธิของลูกจ้างผู้ประกันตนจะขึ้นอยู่กับนายจ้างด้วย ซึ่งเป็นไปได้ว่านายจ้างอาจจะหักเงินสมทบจากลูกจ้าง แต่ลืมหรือจงใจไม่ส่งเงินสมทบให้กับสำนักงานประกันสังคม ทำให้ลูกจ้าง ผู้ประกันตนขาดสิทธิที่จะได้รับไป กล่าวคือ เป็นการขาดการตรวจสอบ (Cross-check) ของลูกจ้าง ผู้ประกันตนนั่นเอง

ปัญหาโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานราชการหน่วยหนึ่ง จึงทำให้การปฏิบัติการต่างๆ ยังคงต้องยึดติดอยู่กับกฎระเบียบของราชการเป็นหลัก อันเป็นกฎระเบียบที่ไม่ให้ความสำคัญคล่องตัวในการดำเนินการมากนัก นอกจากนั้น ลักษณะของ “ระบบราชการไทย” ยังปรากฏให้เห็นในสำนักงานประกันสังคมเช่นกัน คือ มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่และซับซ้อน มีการจัดองค์กรเป็นแนวดิ่ง (Tall Organization) และแยกหน้าที่การทำงาน (Functional Departmentalization) มากเกินไป เน้นระบบอำนาจสู่ศูนย์กลาง ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการ ขาดความคล่องตัวไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย

ปัญหาด้านบุคลากร

จากปริมาณงานประกันสังคมที่มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามจำนวนนายจ้าง ลูกจ้างและผู้ประกันตนที่เพิ่มขึ้น แต่จำนวนบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมกลับถูกจำกัดไว้ให้คงที่ไม่ได้เพิ่มขึ้นตามปริมาณงาน ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรขึ้น และการขาดแคลนนี้ยังมีแนวโน้มที่จะรุนแรงขึ้นอีกด้วย โดยเฉพาะในบางสาขาจะพบการขาดแคลนที่เรื้อรัง เช่น นักคณิตศาสตร์ ประกันภัย นิติกร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น แม้ว่าสำนักงานประกันสังคมจะได้เปรียบหน่วยงานราชการอื่น เพราะมีเงินกองทุนเพื่อบริหารสำนักงานประกันสังคมและเงินเพื่อดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน อันทำให้สามารถจ้างพนักงานประจำเพื่อทดแทนการขาดแคลนได้บ้าง แต่พนักงานประจำนั้นจะอยู่ในระดับปฏิบัติการเท่านั้น ดังนั้นแม้ว่าในบางหน่วยงานจะไม่ขาดแคลนในเชิงปริมาณอันเนื่องจากการจ้างพนักงานเข้ามาเสริม แต่กลับประสบปัญหาการขาดตัวแทนที่สามารถรับผิดชอบการบริหารได้ในอนาคต ทั้งนี้ เนื่องจากการไม่มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Career succession) และการพัฒนาสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจนและเป็นระบบ และสืบเนื่องจากการเลื่อนขั้นหรือการโยกย้ายประเภทย่อยบางต่อระบบอุปถัมภ์และการเมืองอีกด้วย และนอกจากนี้การที่ไม่มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาสายอาชีพยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย คือ ทำให้ไม่มีการผูกโยงการพัฒนาบุคลากรไว้กับการพัฒนาสายอาชีพ การฝึกอบรมเท่าที่ผ่านมา จึงเป็นไปในเชิงรับมากกว่าเชิงรุกไม่มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรม (Training Needs) หรือแนวทางการพัฒนาบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ขึ้นไปตามสายอาชีพแต่อย่างใด

ปัญหาด้านการเงิน

หากจะพิจารณาถึงประสิทธิภาพของเงินที่ใช้ไป อาจจะพิจารณาได้จากต้นทุนต่อหน่วยของผลิตผล (Output) ที่ได้ โดยในกรณีนี้ผลิตผลของสำนักงานประกันสังคม คือ การให้บริการแก่ผู้ประกันตนแต่ละคน ดังนั้นต้นทุนต่อหน่วยในที่นี้อาจคิดได้ในรูปต้นทุนต่อจำนวนผู้ประกันตน ทั้งนี้จากการประเมินพบว่า ต้นทุนต่อหน่วยของสำนักงานประกันสังคมที่ผ่านมาได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกนัยหนึ่งหมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่สำนักงานประกันสังคมจะต้องใช้ในการให้บริการแก่ผู้ประกันตน 1 คน ได้เพิ่มสูงขึ้นทุกปี ทั้งที่ในทางทฤษฎีแล้ว ต้นทุนต่อหน่วยน่าจะลดลงไปอย่างต่อเนื่องอันเกิดจากความมีประสิทธิภาพในการผลิตหรือการให้บริการ ทั้งนี้จึงอาจสรุปได้ว่า การใช้จ่ายเงินของสำนักงานประกันสังคมเท่าที่ผ่านมาอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะการควบคุมค่าใช้จ่ายเป็นไปในเชิงการควบคุมปริมาณมากกว่าการควบคุม

ประสิทธิภาพของการใช้จ่าย ดังนั้น การใช้จ่ายในอนาคตจึงน่าจะคำนึงถึงประสิทธิภาพของเงินที่ใช้จ่ายออกไปด้วยและมีการติดตามตรวจสอบค่าใช้จ่ายต่อผู้ประกันตนนี้อย่างต่อเนื่อง

สรุป ผลจากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวจึงเกิดแนวความคิดและแนวทางในการปรับเปลี่ยนสภาพของสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานของรัฐในรูปขององค์การมหาชน เป็นผลให้เกิดความสับสน ความไม่มั่นใจ และสั่นคลอนขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่จะต้องถูกปรับเปลี่ยนสถานะจากข้าราชการไปเป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานประจำวันและต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยรวมโดยภารกิจหลักในการให้หลักประกันในการดำรงชีพแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน

ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมมีข้าราชการ ในสังกัดจำนวน 2,048 คน ปฏิบัติงานในส่วนกลาง 677 คน ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค 1,371 คน (กองการเจ้าหน้าที่, 2546: 2) แต่ข้าราชการส่วนใหญ่ยังไม่มี ความชัดเจนพอว่าจะเลือกอยู่ในระบบราชการต่อไปหรือเปลี่ยนสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจผลกระทบและหลักการบริหารขององค์การมหาชนดีพอจะเปรียบเทียบได้ คือ

ส่วนของบุคคล

- เงินเดือนและรายได้อื่นๆ
- ความมั่นคงในอาชีพ
- การประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน
- สวัสดิการ
- ความคล่องตัวและความเป็นอิสระในการทำงาน

ในส่วนของผลกระทบโดยตรง คือ เจ้าหน้าที่ที่ไม่แน่ใจว่าอนาคตจะเป็นอย่างไรในเรื่องโครงสร้างการบริหารงาน สวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เคยได้รับ เช่น สิทธิการลา โอกาสในการศึกษาต่อ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร รวมทั้งเงินเดือน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ อำนาจหน้าที่ การได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาขององค์การมหาชนต้องกำหนดให้เป็นระเบียบขององค์การ

ทางเลือกในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน เจ้าหน้าที่ไม่แน่ใจว่าจะตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างไรทั้ง 3 ทางเลือก คือ

1. สมัครเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน
2. ขอโอนไปบริหารการสังกัดส่วนราชการอื่น
3. ช่วยราชการในองค์กรมหาชนระยะเวลาหนึ่งก่อนการตัดสินใจ

งานวิจัยโครงการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรมหาชน

เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดกรอบนโยบายเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างของการจัดองค์กรภาครัฐ อันนำไปสู่การจัดตั้งองค์กรภาครัฐประเภทที่ 3 นอกเหนือจากส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่เกิดขึ้นก่อนในระบบองค์กรภาครัฐของไทย อันได้แก่องค์กรมหาชน เพื่อให้เป็นองค์กรที่ได้รับมอบหมายจากรัฐให้ดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้เป็นไปตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540-2544) และแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (พ.ศ. 2542) โดยมีสาระสำคัญก็คือ ตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ ดังกล่าวที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 ได้กำหนดหลักการที่ 1 เกี่ยวกับการปรับบทบาทภารกิจ และขนาดของหน่วยงานของรัฐ หลักการที่ 2 เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มภารกิจ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและสนองตอบตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายระยะสั้นในการดำเนินงานประการหนึ่ง คือ การออกกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรมหาชน เพื่อรองรับการปรับปรุงโครงสร้างของระบบราชการสำหรับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบเมื่อ วันที่ 11 พฤษภาคม 2542 โดยกำหนดวิธีดำเนินการเพื่อรองรับแผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารงานของภาครัฐ อันได้แก่ การ “ทบทวนบทบาทหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม และองค์กรของรัฐ อันจะนำไปสู่ขนาดขององค์กรของรัฐที่มีขนาดเล็กลงอย่างสมดุล...” อีกทั้งยังระบุอย่างชัดเจนด้วยว่า “...ทั้งนี้ โดยจำกัดให้ภาครัฐทำหน้าที่เฉพาะภารกิจหลักและที่จำเป็นเท่านั้น ส่วนภารกิจรอง จะจัดเป็นองค์กรมหาชนหรือแปรรูป และถ่ายโอนงานให้แก่องค์กรมหาชน ภาคเอกชนหรือจ้างเหมา หรือซื้อบริการจากเอกชนต่อไป...”

อย่างไรก็ตาม คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2541 เห็นชอบในหลักการที่จะให้จัดกลุ่มภารกิจของรัฐโดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ (1) ภารกิจของส่วนราชการ (2) ภารกิจของรัฐวิสาหกิจ (3) ภารกิจที่ควรมอบให้เอกชนดำเนินการ (4) ภารกิจที่ควรเป็นองค์กรมหาชน

(5) ภารกิจที่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ และ (6) ภารกิจที่ควรมอบให้องค์กรประชาชนดำเนินการ ซึ่งจากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว เป็นการให้ความเห็นชอบในหลักการให้ส่วนราชการดังต่อไปนี้ จัดตั้งเป็นองค์การมหาชน เมื่อพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้แล้ว

1. โรงพยาบาลของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีความพร้อม
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสังกัดกรมวิชาการ
3. สถานีวิทยุโทรทัศน์ช่อง 11 สังกัดกรมประชาสัมพันธ์
4. กรมวิทยาศาสตร์บริการ
5. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

หลังจากที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่เป็นส่วนราชการดังกล่าวจะต้องปรับเปลี่ยนสถานะไปเป็นองค์การมหาชน และมีการตราพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ใช้บังคับแล้ว หน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกลุ่มดังกล่าว ก็ได้ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลทำความเข้าใจและเริ่มดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานะตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวในฐานะหน่วยงานเป้าหมายที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้เตรียมดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานะเป็นองค์การมหาชน ซึ่งในปัจจุบันก็มีหลายหน่วยงานได้ปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนเรียบร้อยแล้ว เช่น สถาบันพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ เป็นต้น

สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกรมสังกัดกระทรวงแรงงานหน่วยงานหนึ่งที่คณะรัฐมนตรีมีแนวนโยบายให้ดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานะเป็นองค์การมหาชน ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาวิจัยโดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีประเด็นการศึกษาวิจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อข้าราชการพอสรุปได้ คือ

สาเหตุของการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน

สำนักงานประกันสังคมปัจจุบันเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีแนวนโยบายจะให้ปรับเปลี่ยนสถานะไปเป็นองค์การมหาชน และการที่จะจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมในรูปแบบองค์การมหาชน ก็โดยมีเหตุผลและความจำเป็นอันพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ความล่าช้าในการดำเนินการเพื่อบังคับใช้กฎหมายไม่ทันรองรับต่อการขยายงานของสำนักงานประกันสังคมในการให้บริการแก่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้าง เจริญก้าวหน้าขยายไปกว้างขวางใหญ่โตมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ขยายไปให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป และยังขยายความคุ้มครองการประกันสังคมกรณีว่างงานอีกด้วย อันทำให้ภาระงานของสำนักงานประกันสังคมยิ่งมีมากขึ้นเรื่อยๆ จำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวอย่างมาก และรูปแบบขององค์กรที่จะเอื้ออำนวยให้สามารถบริหารจัดการได้ในลักษณะดังกล่าว ก็จะต้องเป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระอย่างเพียงพอที่จะให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการดังกล่าวได้ และการจะขยายหรือปรับเปลี่ยนหน่วยงานของรัฐที่เป็นส่วนราชการให้ใหญ่ขึ้นเพื่อรองรับต่อการขยายที่เพิ่มหรือขยายมากขึ้นของสำนักงานประกันสังคม ก็ยังมีข้อจำกัดตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญในหลายๆ ด้าน ดังเช่น ปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินการบังคับใช้กฎหมาย จากการที่จะจัดตั้งกระทรวง กรม ขึ้นใหม่ โดยมีการกำหนดตำแหน่งหรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้น จะต้องกระทำโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติ หรือการที่จะรวมหรือโอนกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีผลเป็นการจัดตั้งเป็น กระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่ หรือการรวมหรือโอนกระทรวง ทบวง กรม ที่มีได้มีการจัดตั้งเป็น กระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่ โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งหรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้น หรือการยุบกระทรวง ทบวง กรม จะต้องกระทำโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งภายใน 3 ปีนับแต่วันที่มีการรวมหรือโอนดังกล่าว จะกำหนดตำแหน่งหรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้นในองค์กรใหม่ที่ตั้งขึ้นขึ้นไม่ได้ หรือปัญหาเกี่ยวกับการโอนอำนาจหน้าที่ขององค์กร การโอนข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ การโอนงบประมาณรายจ่ายรวมทั้งทรัพย์สินและหนี้สิน เป็นต้น

2. ความจำเป็นในการลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ ขณะนี้รัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการซึ่งมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเพื่อลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการโดยการจำกัดจำนวนบุคลากรของรัฐ โดยรัฐบาลต้องการถ่ายโอนงานของรัฐให้หน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่รัฐบาลจะเนนการเองควบคู่ไปกับนโยบายของรัฐบาลในการกำหนดวิธีการบริหารภาครัฐด้วยการจัดตั้งหน่วยงานรองรับในรูปแบบองค์กรมหาชน เพื่อมุ่งเน้นบทบาทของรัฐด้านการเป็นผู้กำหนดนโยบาย สนับสนุนอำนวยความสะดวก และกำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานการกำกับดูแล ตรวจสอบ ในกิจการที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง การรักษาความสงบภายใน การยุติธรรม การต่างประเทศ และการสาธารณสุขการ โดยต้องการให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาคและบริการอย่างทั่วถึง ซึ่งภาคเอกชนไม่สามารถดำเนินการในกิจการลักษณะดังกล่าวได้

ซึ่งภารกิจของสำนักงานประกันสังคม ในการให้บริการแก่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้างเกี่ยวกับ บริการทางการแพทย์หรือการรักษาพยาบาลและเกี่ยวกับการให้ความสงเคราะห์ช่วยเหลือบรรเทา ความเดือดร้อนต่างๆ ของผู้ประกันตนหรือลูกจ้างก็เป็นกิจการที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างหนึ่ง จึงไม่เหมาะสมที่จะปรับเปลี่ยนสถานะขององค์กรให้เป็นภาคเอกชน หรือ เป็นภาครัฐวิสาหกิจ ดังนั้น แนวทางที่เป็นไปได้มากที่สุด ก็คือ การตั้งให้สำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชน เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดให้บริการสาธารณะเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ หรือการรักษาพยาบาล และเกี่ยวกับการให้ความสงเคราะห์แก่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้างได้อย่างคล่องตัว และรองรับภารกิจในการจัดให้บริการสาธารณะดังกล่าว ที่จะขยายมากขึ้นในอนาคตได้อย่าง ประสิทธิภาพด้วย

อย่างไรก็ตามเพื่อพิจารณาจากกรอบอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสำนักงานประกันสังคม ที่จะจัดตั้งขึ้นเป็นรูปแบบขององค์การมหาชนดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่า นอกจากอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานประกันสังคมเดิมซึ่งเป็นส่วนราชการที่โอนไปยังสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็น องค์การมหาชน อันได้แก่ อำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดให้บริการสาธารณะดังกล่าว สำนักงานประกันสังคม ยังจะต้องมีอำนาจหน้าที่อันสำคัญเกี่ยวกับการควบคุมดูแลให้นายจ้างภาค เอกชนหรือผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม ต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวด้วย ซึ่งการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวนี้ จำเป็นจะต้องมีกฎหมายในรูปของพระราชบัญญัติมารองรับ ใช้อำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นองค์การของรัฐ โดยเหตุผล 2 ประการ กล่าวคือ

1. การควบคุมดูแลให้นายจ้างภาคเอกชน หรือผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวนั้น จำเป็นต้องให้อำนาจพิเศษแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าไปใน อสังหาริมทรัพย์ของบุคคลอื่น การขอข้อมูล สืบหาข้อเท็จจริง การเรียกให้บุคคลมาให้อัยคำหรือ ส่งเอกสารพยานหลักฐาน อันเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ตามมาตรา 31 มาตรา 34 มาตรา 35 และมาตรา 48 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และยังจำเป็นต้อง กำหนดโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ด้วย จึงจำเป็นต้อง อาศัยอำนาจตามกฎหมายในลำดับขั้นที่เป็นพระราชบัญญัติ

2. การควบคุมดูแลให้นายจ้างภาคเอกชนหรือผู้มีหน้าที่ ตามกฎหมายประกันสังคม ต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ตามมาตรา 50 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และในการควบคุมดูแลดังกล่าว โดยลักษณะ

ทั่วไปมักจะต้องการกำหนดโทษทางอาญาที่จะลงแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้การควบคุมดูแลดังกล่าวมีประสิทธิภาพบังคับอย่างจริงจัง และสามารถให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ของสังคมโดยรวมด้วย

ดังนั้น กฎหมายที่สามารถใช้บังคับรองรับต่อการจัดตั้ง “สำนักงานประกันสังคม” ในลักษณะหรือรูปแบบที่เป็นองค์การมหาชน จึงต้องเป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับชั้นเป็นพระราชบัญญัติเท่านั้น และต้องกระทำโดยการตราเป็นกฎหมายในรูปพระราชบัญญัติเฉพาะ ส่วนการจัดโครงสร้างการบริหารงาน หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคณะกรรมการและผู้บริหารองค์การมหาชนบุคลากรขององค์การมหาชน การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงาน ก็ยังคงอยู่ภายใต้กรอบของหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างการบริหารและการจัดการของสำนักงานประกันสังคมมีความคล่องตัว เป็นอิสระ และมีหลักประกันต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบได้และเป็นมาตรฐานเช่นเดียวกับองค์การมหาชนทั้งหลายโดยทั่วไปด้วย

การศึกษาวิจัยโครงการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมในรูปขององค์การมหาชนนั้น ในส่วนงานของการยกร่างกฎหมาย ขอบังคับ ระเบียบ และประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะผู้วิจัยพบว่า จะต้องดำเนินการยกร่างกฎหมายที่จำเป็นประกอบการจัดตั้งแบ่งแยกออกเป็นสองส่วนอันได้แก่ บทกฎหมายหลัก 2 ฉบับ ที่ต้องตราเป็นพระราชบัญญัติซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และการยกร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานประกันสังคม (องค์การมหาชน) ขึ้นใหม่ และอีกส่วนหนึ่งคือข้อบังคับภายในที่จำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งในส่วนการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและการจัดทำกฎหมายจัดตั้งสำนักงานฯ นั้น สามารถกระทำทั้งสองรูปแบบ คือ การแยกกฎหมายออกเป็นสองฉบับ หรือรวมเนื้อหาของบทแก้ไขทั้งหมดไว้ในกฎหมายฉบับเดียว

โครงสร้างองค์กรสำนักงานประกันสังคมในรูปแบบขององค์การมหาชน

องค์กรบริหารของสำนักงานประกันสังคม (องค์การมหาชน) จะมีโครงสร้างประกอบด้วยองค์กร 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับคณะกรรมการบริหารสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมจะมีคณะกรรมการบริหาร เรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการจำนวน 21 คน อันได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 5 คน เป็นกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีผ่านกระบวนการสรรหา และผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่หลักในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการประกันสังคม การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการออกกฎหมายประกอบที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามกฎหมายประกันสังคม การพิจารณาบุคคลหรือเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการเงิน รวมทั้งการให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่น และแก่สำนักงานประกันสังคม

อนึ่ง เพื่อให้ได้ซึ่งคณะกรรมการประกันสังคมที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานประกันสังคมตามกฎหมายและสำนักงานประกันสังคมที่เป็นองค์กรมหาชนต่อไป คณะผู้วิจัยจึงได้เสนอให้มีการกำหนดกระบวนการสรรหาที่โปร่งใสเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ เป็นหลักประกันที่มั่นคง เพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการประกันสังคมที่มีคุณภาพต่อไป ในมาตรา 8/1 ของ (ร่าง) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2542 ดังนี้

มาตรา 8/1 การได้มาซึ่งประธานกรรมการ และกรรมการอื่นที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งของคณะกรรมการประกันสังคม ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการสรรหากรรมการประกันสังคม ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งประกอบด้วย

1. ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน
2. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง จำนวนสามคน ซึ่งมาจากผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยหนึ่งคน ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยหนึ่งคน และผู้แทนสมาคมธนาคารไทยหนึ่งคน
3. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจำนวนสามคน ซึ่งมาจากการเลือกระหว่างผู้นำสหภาพแรงงานที่มีอยู่
4. นักวิชาการด้านกฎหมายหรือการบริหารงานภาครัฐ จำนวนสองคน ด้านแรงงานสวัสดิการสังคมงานประกันสังคม จำนวนสองคนและด้านการบริหารการลงทุน จำนวนสองคน

ให้คณะกรรมการดังกล่าว ทำหน้าที่พิจารณาสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามมาตรา 8/2 และ 8/3 ซึ่งสมควรเป็นประธาน หรือกรรมการประกันสังคมอื่นที่ไม่ใช่กรรมการ โดยตำแหน่ง เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ โดยต้องเสนอพร้อมทั้งรายละเอียดของบุคคลดังกล่าว ซึ่งจะต้องระบบให้ชัดเจนหรือมีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมในด้านใด และยินยอมเป็นหนังสือของผู้ได้รับการเสนอชื่อนั้น มติในการเสนอชื่อดังกล่าวต้องมีคะแนนเสียง ไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการสรรหาทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ซึ่งการสรรหาดังกล่าวต้อง ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

การพิจารณารายชื่อผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างของ คณะกรรมการสรรหาให้คัดเลือกจากรายชื่อที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเสนอขึ้นมา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีจำนวนเป็นสองเท่าของจำนวนกรรมการที่จะได้รับการแต่งตั้ง เมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ รายชื่อกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้วให้กรรมการ โดยตำแหน่งและกรรมการผู้แทน ดังกล่าวเสนอรายชื่อผู้ที่สมควรได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายละห้าคน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาได้พิจารณาคัดเลือกและเสนอรายชื่อต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

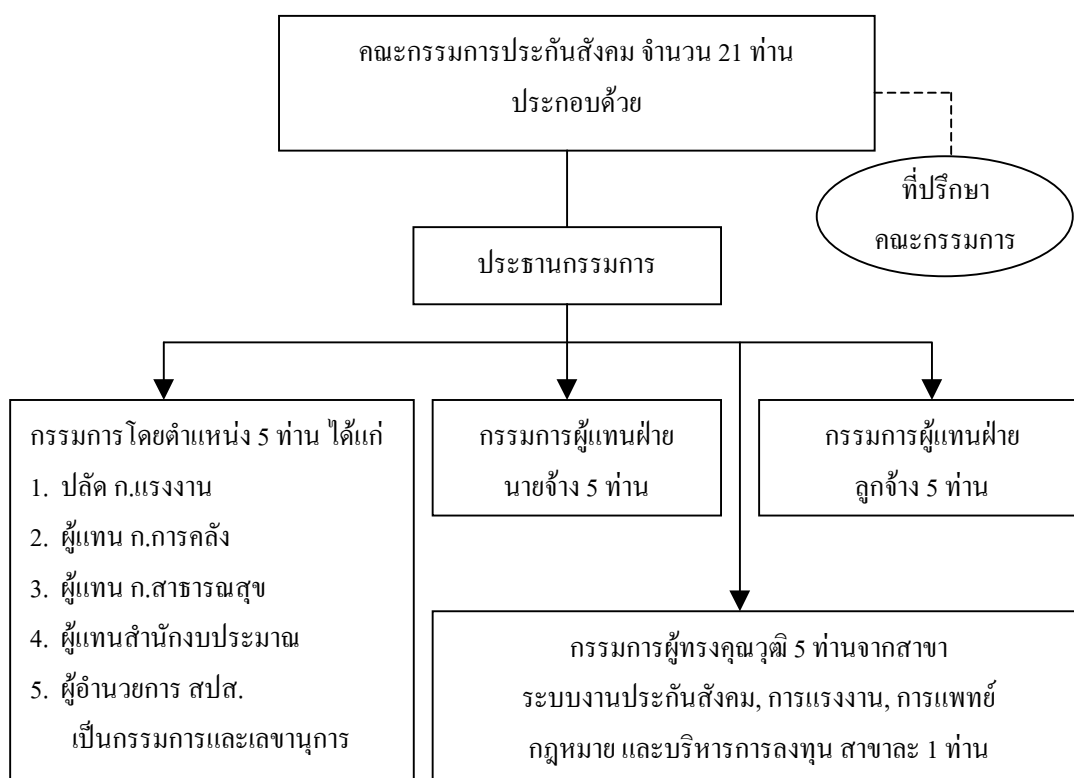
กรรมการสรรหาไม่มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเป็นประธานหรือกรรมการ ให้สำนักงาน ประกันสังคมทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

สำหรับประเด็นการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการนั้น ก็สามารถอาศัยกรอบที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 20-23 เป็นแนวทาง ได้ เนื่องจากคณะผู้วิจัยเห็นว่าคณะกรรมการประกันสังคมสมควรจะเป็นผู้ทำหน้าที่คณะกรรมการ บริหารของสำนักงานประกันสังคมไปพร้อมกันด้วย โดยไม่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการบริหาร สำนักงานอีกคณะหนึ่งแยกต่างหากจากคณะกรรมการประกันสังคม เพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยาก ซับซ้อนในสายงานบังคับบัญชาที่ไม่คล่องตัว เหมาะสมกับสถานะใหม่ของสำนักงานที่เป็นองค์การ มหาชนที่เน้นความเป็นอิสระ ดังนั้น คุณสมบัติพื้นฐานของคณะกรรมการประกันสังคมจึงต้อง พิจารณาอ้างอิงจากบทบัญญัติข้างต้น ซึ่งจะเป็นการแก้ไขบัญญัติเพิ่มเติมในกฎหมายประกันสังคม ใหม่ ซึ่งกรรมการประกันสังคมต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปี และไม่เกิดเจ็ดสิบปี
3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
4. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
5. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นกรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
6. ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
7. ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือไม่เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของรัฐวิสาหกิจหรือของหน่วยงานของรัฐ
8. ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสำนักงานหรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสำนักงาน
9. ประธานกรรมการและกรรมการจะต้องไม่ประกอบกิจการซึ่งมีสภาพเป็นการแข่งขันกับกิจการของสำนักงาน หรือไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสำนักงาน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดที่สำนักงานเป็นผู้ถือหุ้น

คุณสมบัติของผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ในวันที่ได้รับการแต่งตั้ง
3. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของสำนักงานตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9
4. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
5. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
6. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นกรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับผิดชอบบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
7. ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสำนักงานหรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสำนักงาน
8. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสำนักงาน



ภาพที่ 1 โครงสร้างของคณะกรรมการประกันสังคมใหม่

ที่มา: สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2546: 9)

ระดับคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงาน

คณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นหน่วยงานอิสระซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากคณะกรรมการประกันสังคม 1 คน เป็นประธานกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกด้านแรงงาน ด้านการประกันสังคม ด้านการแพทย์ ด้านละ 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตรวจสอบภายใน หรือการบัญชี หรือการเงินอีก 1 คน โดยมีตัวแทนจากกระทรวงแรงงานเป็นเลขานุการคณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่หลักในการกำหนดแนวทางให้เป็นแบบแผนที่สอดคล้องกันระหว่างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน คณะกรรมการประกันสังคม และหน่วยตรวจสอบภายในในการวางระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมทั้งการพิจารณาขอบเขตการตรวจสอบภายในด้วย

ระดับคณะกรรมการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม จะมีคณะกรรมการดำเนินงานด้านต่างๆ รวม 3 ด้าน คือ

1. คณะกรรมการการแพทย์ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่างๆ จำนวนรวมกันไม่เกิน 16 คน มีผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ มีวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่หลักในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ โดยหลักเกณฑ์การได้มาซึ่งคณะกรรมการ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการประกันสังคมกำหนด
2. คณะกรรมการอุทธรณ์ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ด้านการแพทย์ ด้านระบบงานประกันสังคม ด้านแรงงาน และผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 3 คน มีผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะกรรมการมีจำนวนรวมกันไม่เกิน 13 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่หลักในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งของผู้อำนวยการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานประกันสังคมโดยหลักเกณฑ์การได้มาซึ่งคณะกรรมการ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการประกันสังคมกำหนด
3. คณะกรรมการการลงทุน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการลงทุน ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านกฎหมาย ด้านละ 3 คน มีผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะกรรมการมีจำนวนรวมกันไม่เกิน 11 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่หลักในการพิจารณำเงินของกองทุนประกันสังคมไปลงทุนเพื่อให้ได้ดอกผลเข้าสู่กองทุน โดยหลักเกณฑ์การได้มาซึ่งคณะกรรมการ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการประกันสังคมกำหนด

ระดับสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมจะมีผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม ระดับ 11 ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการประกันสังคม ผ่านกระบวนการสรรหาตามข้อบังคับที่คณะกรรมการประกันสังคมกำหนดมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน และต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยอาจมาจากบุคลากรภายในหรือภายนอกก็ได้ แต่จะต้องสามารถปฏิบัติงานเต็มเวลา เป็นผู้มีความสามารถในการเจรจาต่อรองกับแทนต่างประเทศ มีความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ทางการประกันสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ และสามารถประชาสัมพันธ์งานของสำนักงานประกันสังคม และมีบุคลิกเหมาะสมกับการเป็นองค์กร

นอกจากนั้น ในระดับสำนักงานประกันสังคม ก็จะมีรองผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย ได้แก่ รองฝ่ายบริหาร รองฝ่ายประกันสังคม รองฝ่ายลงทุน และรองฝ่ายปฏิบัติ เพื่อช่วยสั่งการและปฏิบัติงานให้การบริหารสำนักงานประกันสังคมดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองฝ่ายลงทุน จะเป็นฝ่ายที่เพิ่มขึ้นมาใหม่ซึ่งในโครงสร้างเดิมไม่มี แต่เนื่องจากสำนักงานประกันสังคม ความจำเป็นและให้มีความสำคัญในการดูแลและรักษาระดับค่าเงินสมทบที่จัดเก็บได้สำหรับการจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนกลับคืนให้แก่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้างในอนาคต และสำนักงานประกันสังคมยังจะต้องคุ้มครองดูแลลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมากกว่า 3 ล้านคน จากการขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ทำให้ต้องมีการปรับโครงสร้างภาระงานด้านการลงทุนและสำนักงานประกันสังคม ยังควรจะต้องมีการรวมภาระงานที่เกี่ยวกับการเงินของกองทุนประกันสังคมทั้งหมดมาอยู่ที่เดียวกันในความรับผิดชอบของฝ่ายงานลงทุนด้วย เพื่อให้ข้อมูลทางการเงินรวมอยู่ที่เดียวกันอันจะทำให้มีการประสานงานด้านข้อมูลง่ายและสะดวกแก่การทำให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนั้นยังเป็นการง่ายและสะดวกแก่การนำข้อมูลมาใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจในการลงทุนอีกด้วย

ข้อแตกต่างระหว่างการแบ่งส่วนงานตามโครงสร้างปัจจุบันและโครงสร้างใหม่
เมื่อสำนักงานประกันสังคมเปลี่ยนสภาพเป็นองค์การมหาชน

<u>โครงสร้างเดิม</u>	<u>โครงสร้างใหม่</u>
- ลักษณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครอง กรณีว่างงานเป็นกองภายในศึกษาและวาง ระบบการรองรับการว่างงาน	- ไม่มี เนื่องจากหมดภารกิจ แต่ในอนาคต สปส. จะต้องดูแลด้านการคุ้มครองการว่างงาน อันคุ้มเป็น 1 ใน 7 ด้านของการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม ซึ่งภาระงานจะต้องอยู่ กับฝ่ายงานประกันสังคม
- การแบ่งกลุ่มงานยังกระจัดกระจาย	- มีการแบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่ายหลัก คือ ฝ่าย บริหาร ฝ่ายประกันสังคม ฝ่ายวิชาการ และ ฝ่ายลงทุน
- มีกองตรวจสอบ ดูแล รับผิดชอบ สถานประกอบการ	- กระจายงานตรวจสอบสถานประกอบการ ไปยังสำนักงานบริการประกันสังคมตาม เขต/พื้นที่
- กองวิชาการดูแลครอบคลุมหลายด้าน รวมทั้งงานด้านแผนและนโยบาย งานวิเทศสัมพันธ์ การติดต่อต่างประเทศ งานวิจัยและพัฒนาประสานงานให้กับ คณะกรรมการประกันสังคม และงานทาง ด้านสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัย	- ให้มีการกระจายงาน โดยจัดให้อยู่ในกลุ่ม งานที่สัมพันธ์กัน อาทิ งานด้านแผนและ นโยบาย งานวิเทศสัมพันธ์ งานวิจัยและ พัฒนา รวมอยู่ในกลุ่มงานบริหาร งานประสานงานคณะกรรมการต่างๆ อยู่ร่วมกับสำนักเลขานุการ ผู้อำนวยการและ งานที่เหลือให้อยู่กับกลุ่มงานประกันสังคม
- สปส. เขตพื้นที่เดิมมีการดำเนินการอยู่ 7 เขต ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล	- ขยายเขตพื้นที่ให้บริการให้เป็น 10 เขต โดย คำนึงถึงจำนวนความหนาแน่นของสถาน ประกอบการ จำนวนนายจ้างและลูกจ้างที่ ต้องประกันตน

โครงสร้างเดิม

- ไม่มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานประกันสังคมภาค แต่มีสำนักงานเขตตามจังหวัดต่างๆ

- มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

โครงสร้างใหม่

- จัดตั้งศูนย์ประสานงานประกันสังคมภาคที่ดูแลสำนักงานประกันสังคมพื้นที่ ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่สำนักงานประกันสังคมในเขตพื้นที่ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านต่างๆ ตามความจำเป็นแก่การปฏิบัติงานของศูนย์ให้เกิดประสิทธิภาพ
- ขุดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม โดยให้เปลี่ยนหน้าที่ไปประจำอยู่ที่ศูนย์ประสานงานประกันสังคมภาคต่างๆ

ข้อเสนอที่ทางคณะผู้วิจัยเสนอมายังต้น อยู่บนสมมุติฐานสำคัญที่พิจารณาเฉพาะภารกิจที่กำหนดให้ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมเท่านั้น โดยภารกิจด้านที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินทดแทนจะยังคงอยู่กับสำนักงานประกันสังคมต่อไป คณะผู้วิจัยพิจารณาถึงภารกิจที่ได้ระบุไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี และสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หน้าที่ในการกำหนดอัตราเงินสมทบของกองทุนเงินทดแทนจากนายจ้างทุกรายทั่วประเทศ
2. หน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เรื่องการประสบอันตรายและโรค เนื่องจากการทำงานคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อราย เป็นต้น
3. หน้าที่ในการติดตามเร่งรัดการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง
4. หน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาด้านการวินิจฉัยสั่งจ่ายเงินทดแทน กำหนดแนวปฏิบัติให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือแก่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดและเขตพื้นที่

5. รับเรื่องอุทธรณ์เกี่ยวกับเงินสมทบจากนายจ้างเรื่องอุทธรณ์เงินทดแทนจากลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รับเรื่องหรือเกี่ยวกับการประเมินการสูญเสียอวัยวะของลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ตรวจสอบหลักฐาน ข้อเท็จจริง สรุปประเด็น และข้อกฎหมาย

6. ตรวจสอบงบการเงินประจำเดือน รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงบการเงินทุกประเภท ของเขตพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

7. ตรวจสอบบัญชีค่าจ้างของนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทนแล้ว ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน อาจกล่าวได้ว่าภารกิจ และลักษณะงานในส่วนนี้มีความคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่สำนักงานประกันสังคมได้ปฏิบัติอยู่ แล้ว โดยการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างที่ต้องจ่ายสมทบให้เพื่อไว้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับ ลูกจ้างในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้น คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าใน อนาคตที่ยังไม่มีนโยบายให้แยกสำนักงานกองทุนเงินทดแทนออกไปจากสำนักงานประกันสังคม เมื่อได้มีการปรับสถานะของสำนักงานประกันสังคมไปเป็นองค์การมหาชนแล้ว สำนักงานสามารถ รวมภาระหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเข้ากับการแบ่งภาระหน้าที่ ตามที่คณะผู้วิจัยได้ นำเสนอในส่วนของการเสนอโครงสร้างองค์การข้างต้นได้ โดยการเพิ่มบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบให้ส่วนงานประกันสังคมให้ดูแลทั้งงานตาม พ.ร.บ.ประกันสังคมและหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทนด้วย เนื่องจากลักษณะงานต้องติดต่อกับนายจ้างอยู่แล้ว และที่สำคัญการปฏิบัติงาน ให้บริการแก่นายจ้างและผู้ประกันตนในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศนั้น เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ประกันสังคมในเขตต่างๆ ได้ให้บริการติดต่อแก่ทั้งสองกลุ่มโดยไม่มีการแบ่งแยกงานแต่อย่างใด

โครงสร้างบุคลากร

สำนักงานประกันสังคมควรกำหนดโครงสร้างบุคลากรและคำตอบแทน พอสรุปได้ ดังต่อไปนี้

การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ต้องการใช้ในเบื้องต้น สำนักงานประกันสังคม ควรจะมีอัตรากำลังทั้งหมด 6,031 อัตรา และควรกำหนดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างองค์กรใหม่ของสำนักงานประกันสังคม โดยดำเนินการแบ่งตามกลุ่มงาน ดังนี้

1. สำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง ควรมีการจัดอัตรากำลังตามกลุ่มงานทั้งสิ้น 374 อัตรา ดังต่อไปนี้

1.1 กลุ่มงานบริหาร แบ่งเป็น 7 ฝ่ายโดยมีอัตรากำลังรวม 85 อัตรา ดังนี้

1.1.1 ฝ่ายคลังและพัสดุ รับผิดชอบเกี่ยวกับการการเงินและบัญชี รวมทั้งการบริหารงานพัสดุของ สปส. ด้วย มีอัตรากำลังรวม 8 อัตรา

1.1.2 ฝ่ายบริหารงานบุคคล รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งในเรื่องโครงสร้างองค์การ งานบุคคล และงานสวัสดิการ มีอัตรากำลังรวม 33 อัตรา

1.1.3 ฝ่ายงานพัฒนาบุคคล รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนกำหนดความต้องการในการอบรมและพัฒนาบุคลากรของ สปส. มีอัตรากำลังรวม 21 อัตรา

1.1.4 ฝ่ายงานนโยบายและแผน รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบนโยบายและทิศทางการพัฒนางานด้านประกันสังคม จัดทำแผนประกันสังคม และแผนงานต่างๆ มีอัตรากำลังรวม 7 อัตรา

1.1.5 ฝ่ายวิจัยและพัฒนา รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาระบบงานประกันสังคมให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการประกันสังคมทุกๆ ด้าน มีอัตรากำลังรวม 5 อัตรา

1.1.6 ฝ่ายประชาสัมพันธ์ 7 อัตรา

1.1.7 ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ 4 อัตรา

1.2 กลุ่มงานประกันสังคม สำหรับกลุ่มงานประกันสังคม แบ่งออกเป็น 7 ฝ่าย โดยมีอัตราค่าจ้างรวม 225 อัตรา ดังนี้

1.2.1 ฝ่ายเงินสมทบและทะเบียน รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนประกันสังคม มีอัตราค่าจ้างรวม 40 อัตรา

1.2.2 ฝ่ายงานประโยชน์ทดแทน รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์วางแผนและกำหนดมาตรฐานการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน ผู้มีสิทธิ และสถานพยาบาล มีอัตราค่าจ้างรวม 13 อัตรา

1.2.3 ฝ่ายงานคณิตศาสตร์ประกันภัยและสถิติ รับผิดชอบเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติของงานประกันสังคม มีอัตราค่าจ้างรวม 7 อัตรา

1.2.4 ฝ่ายนิติกร รับผิดชอบเกี่ยวกับงานคดี งานยึด อาัยคทรัพย์สินงานกฎหมาย และงานพิจารณาอุทธรณ์ มีอัตราค่าจ้างรวม 27 คน

1.2.5 ฝ่ายประสานการแพทย์ รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางหลักเกณฑ์และอัตราประโยชน์ทดแทน การบริการทางการแพทย์ โดยมีงานมาตรฐานการแพทย์ งานตรวจสอบสถานพยาบาล และงานส่งเสริมสุขภาพและการบริการทางการแพทย์ มีอัตราค่าจ้างรวม 31 อัตรา

1.2.6 ฝ่ายศูนย์สารสนเทศ รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา และวางระบบการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และสถานพยาบาล โดยมีงานพัฒนาและดูแลระบบข้อมูล งานบริการข้อมูล และงานฝึกอบรม มีอัตราค่าจ้างรวม 34 อัตรา

1.2.7 ฝ่ายศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางมาตรฐานการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน โดยมีงานอำนวยการ งานประเมินสมรรถภาพและแนะแนว งานวิชาการ กลุ่มฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์และด้านอาชีพ มีอัตราค่าจ้างรวม 73 อัตรา

1.3 กลุ่มงานลงทุน สำหรับกลุ่มงานลงทุน แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย มีอัตรากำลังรวม 64 อัตรา ดังนี้

1.3.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงินสมทบจากนายจ้าง ผู้ประกันตนและรัฐบาล การจ่ายประโยชน์ทดแทน แก่ผู้ประกันตนหรือแก่ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีงานการเงินกองทุน และงานบัญชีและตรวจสอบ มีอัตรากำลังรวม 39 อัตรา

1.3.2 ฝ่ายบริหารการลงทุน รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์สถานะ เศรษฐกิจ และทิศทางของตลาดการเงินและตลาดทุน เพื่อตัดสินใจในการนำเงินไปลงทุน โดยมีงานกำกับและประเมินผลผู้จัดการกองทุนย่อย งานบริหาร Portfolio และงานแผนกลยุทธ์และแผนการลงทุน มีอัตรากำลัง รวม 25 อัตรา

2. สำนักงานประกันสังคมภาค แบ่งออกเป็น ศูนย์ประสานงานประกันสังคมในเขต ประเมินผล และภาคต่างๆ อีก 4 ภาค มีอัตรากำลัง 5,630 อัตรา โดยแต่ละศูนย์จะดูแลสำนักงานให้บริการประกันสังคมที่ประกอบด้วยงานหลัก 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยความสะดวก และกลุ่มงาน ปฏิบัติ โดยแบ่งเขตตามจำนวนของผู้ประกันตนด้วยอัตรา 200,000 คนต่อสำนักงานให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลบริหารจัดการเก็บเงินสมทบและตรวจสอบติดตาม โดยในแต่ละ สำนักงานจะได้มีการจัดกลุ่มออกตามความหนาแน่นของสถานประกอบการ

การวางระบบสรรหาซึ่งเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กรและ การคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่กลั่นกรองผู้สมัครงานเพื่อ เกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้ผู้สมัครที่มีความเหมาะสมที่สุดมาทำงาน สำนักงานประกันสังคมควรจัด วางระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

การโอนบุคลากรจากส่วนราชการเดิมมาเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม ควร ดำเนินการคัดเลือก และประเมินบุคลากรจากส่วนราชการเดิม มาเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ประกันสังคม โดยตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| 1. ผู้แทนคณะกรรมการประกันสังคม | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| | โดยตำแหน่ง |

2. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	เป็นกรรมการ
3. ผู้แทนกระทรวงแรงงาน	เป็นกรรมการ
4. ผู้แทนฝ่ายบริหาร	เป็นกรรมการ
5. ผู้แทนข้าราชการสำนักงานประกันสังคม	เป็นกรรมการ
6. ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสำนักงานประกันสังคม	เป็นกรรมการ
7. นักวิชาการทางด้านกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์	เป็นกรรมการ
8. นักวิชาการทางการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการ
9. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมประสิทธิภาพฯ	เป็นกรรมการและ เลขานุการคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง

หลักเกณฑ์สำคัญที่คณะกรรมการดังกล่าว จะใช้ในการพิจารณาในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ได้แก่

1. ปริมาณการทำงานหรือผลงานในรอบปีที่ผ่านมา
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ประวัติการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง
4. ประวัติการทำความผิดในทางแพ่งหรือในทางวินัยตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน
5. ความสามารถในการประสานงานหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
6. การเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
7. ประวัติการลาประเภทต่างๆ ในรอบปีที่ผ่านมา

ในกรณีที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเดิมที่รับโอนมาสำนักงานประกันสังคมก็ควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากร โดยเน้นการให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ส่วนบุคลากรเดิมที่ประสงค์จะโอนมาทำงานกับสำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นองค์การมหาชน แต่ไม่ผ่านการประเมินกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานเจ้าสังกัดก็ต้องจัดหาตำแหน่งให้ตามความเหมาะสมในระดับตำแหน่งเดิมของบุคคลนั้น

นอกเหนือจากการโอนบุคลากรในลักษณะดังกล่าวข้างต้น การโอนบุคลากรอาจมีได้อีกประเภทหนึ่ง คือ การโอนชั่วคราว ซึ่งเป็นการโอนไปทดลองทำงานในระยะเวลาจำกัด สำหรับผู้ที่ยังไม่แน่ใจว่าตนจะสามารถทำงานให้แก่องค์กรใหม่ได้หรือไม่ หรือองค์กรใหม่จะให้สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนในระยะยาวหรือไม่ หรือการทำงานกับองค์กรใหม่จะมีความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ ซึ่งสำนักงานประกันสังคมจะกำหนดระยะเวลาเพื่อให้โอกาสบุคคลดังกล่าวทดลองมาปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคม เป็นระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี การกำหนดให้โอกาสทดลองมาปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมในลักษณะดังกล่าว จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานประกันสังคมที่จะสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานได้มากขึ้นจากการที่จะมีบุคลากรเดิมสมัครใจโอนเข้ามาทำงานให้สำนักงานประกันสังคมจำนวนมากขึ้น อย่างไรก็ตามการโอนชั่วคราวก็ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ต้องผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ
2. ต้องมีกำหนดระยะเวลาทดลองทำงานไม่เกิน 4 ปี
3. ต้องกำหนดค่าตอบแทนรายเดือนไม่น้อยกว่าการโอนอย่างถาวร
4. ผู้โอนชั่วคราวอาจเปลี่ยนไปเป็นการโอนลักษณะถาวรได้ตลอดระยะเวลาที่กำหนด และจะได้ปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามอัตราของการโอนถาวรทันทีที่แสดงความจำนงสมัครใจปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานประกันสังคมอย่างถาวร
5. ผู้โอนชั่วคราวสามารถกลับเข้าสู่การเป็นข้าราชการ หรือลูกจ้าง ของส่วนราชการในกระทรวงแรงงานได้เสมอ โดยไม่ต้องรอให้ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว
6. หน่วยงานของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิม ต้องสำรองตำแหน่งไว้รองรับการกลับไปปฏิบัติราชการของผู้ขอโอนชั่วคราวเป็นระยะเวลา 3 ปี

การคัดเลือกและจ้างบุคลากรใหม่ สำนักงานประกันสังคมควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร ประเภทบุคลากร และวิธีดำเนินการในการบรรจุบุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานประกันสังคมโดยต้องมีความแตกต่างจากบุคลากรเดิมที่ขอโอนมาจากส่วนราชการ

เพื่อให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้ามาใหม่ การคัดเลือกบุคลากรใหม่จึงต้องใช้มาตรฐานสูง และต้องมีกำหนดระยะเวลาทดลองงานอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งถ้าไม่สามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดไว้สำนักงานประกันสังคมมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที และเมื่อพ้นระยะเวลาทดลองงานโดยผ่านการประเมินประสิทธิภาพแล้ว ผู้นั้นก็จะสามารถทำงานต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง

สัญญาจ้างบุคลากร สำนักงานประกันสังคมควรจะต้องทำสัญญาจ้างบุคลากรเข้าทำงาน โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อบุคลากรและผู้แทนของสำนักงานประกันสังคมไว้ต่อหน้าพยาน โดยมีข้อความในสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) สถานที่ทำสัญญา 2) วันที่ทำสัญญา 3) คู่สัญญา 4) ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร 5) ค่าจ้าง 6) สวัสดิการ 7) วันเริ่มต้นทำงาน 8) วันสิ้นสุดแห่งสัญญา 9) เหตุของการเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดตามระยะเวลาในสัญญา 10) สิทธิของสำนักงานประกันสังคม ในการใช้อำนาจบริหารจัดการด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานได้ตามเหมาะสมหรือความจำเป็น 11) หน้าที่ของบุคลากรในการทำงานโดยใช้ฝีมืออย่างเต็มที่เช่นผู้ประกอบวิชาชีพพึงกระทำ 12) หน้าที่ของบุคลากรในการไม่กระทำการใดๆ อันเป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงของสำนักงานประกันสังคม 13) หน้าที่ของบุคลากรในการรักษาความลับของ สำนักงานประกันสังคม 14) หน้าที่ของบุคลากรต้องผูกพันตามหน้าที่ในข้อ (12) และข้อ (13) ต่อไป แม้สัญญาจ้างจะสิ้นสุดแล้วก็ตาม 15) กำหนดให้ถือว่าระเบียบข้อบังคับของสำนักงานประกันสังคมเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างบุคลากรด้วย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

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

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. การเชื่อมโยงระบบความสามารถเชิงสมรรถนะกับระบบต่างๆ ดังนี้

3.1 การเชื่อมโยงไปสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาแบบฟอร์มการประเมิน

3.2 การเชื่อมโยงไปสู่ระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรแบบอิง ความสามารถเชิงสมรรถนะ

3.3 การเชื่อมโยงไปสู่การทบทวนระบบประเมินผลและการพัฒนาแบบทดสอบในการประเมินผลเพื่อสรรหา

2. ระยะเวลาการประเมิน ปีละ 2 ครั้ง

3. ในการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอิงความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์โดยละเอียด และวางหลักเกณฑ์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร ควรใช้เทคนิค Balanced Scorecard เนื่องจากเป็นเครื่องมือด้านการจัดการที่ช่วยในการกำหนดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการวัด หรือการประเมินที่จะช่วยให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรที่มีเอกภาพ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรอยู่แล้ว Balanced Scorecard จะเป็นเครื่องมือในการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์และการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินเดือนและค่าตอบแทน

สำนักงานประกันสังคม ควรจัดโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน ดังนี้

โครงสร้างเงินเดือนโดยภาพรวมเพิ่มขึ้นจากโครงสร้างเงินเดือนปัจจุบัน ประมาณ 40% สรุปโครงสร้างเงินเดือนใหม่ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานชั้นต้นระดับ 1 เงินเดือนต่ำสุด 5,000 บาท สูงสุด 11,260 บาท
2. พนักงานชั้นกลางระดับ 2 เงินเดือนต่ำสุด 6,000 บาท สูงสุด 13,500 บาท
3. พนักงานอาวุโสระดับ 3 เงินเดือนต่ำสุด 7,000 บาท สูงสุด 15,760 บาท
4. เจ้าหน้าที่ชั้นต้นระดับ 4 เงินเดือนต่ำสุด 8,500 บาท สูงสุด 19,140 บาท
5. เจ้าหน้าที่ชั้นกลางระดับ 5 เงินเดือนต่ำสุด 11,000 บาท สูงสุด 24,800 บาท
6. เจ้าหน้าที่อาวุโสระดับ 6 เงินเดือนต่ำสุด 15,500 บาท สูงสุด 34,900 บาท
7. หัวหน้าส่วนชั้นต้นระดับ 7 เงินเดือนต่ำสุด 22,000 บาท สูงสุด 45,700 บาท
8. หัวหน้าส่วนชั้นกลางระดับ 8 เงินเดือนต่ำสุด 30,400 บาท สูงสุด 63,140 บาท
9. หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าส่วนอาวุโส ระดับ 9 เงินเดือนต่ำสุด 40,400 บาท สูงสุด 80,200 บาท
10. รองผู้อำนวยการ ระดับ 10 เงินเดือนต่ำสุด 53,700 บาท สูงสุด 106,600 บาท

ค่าตอบแทนสำหรับคณะกรรมการเป็นเบี้ยประชุมครั้งละ 8,000 บาท/คน กำหนดการประชุมขึ้นอยู่กับภาระงาน แต่ไม่ควรเกินเดือนละ 1 ครั้ง ยกเว้นคณะกรรมการลงทุน ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถและขอบเขตความรับผิดชอบสูง มีค่าตอบแทนเป็นเบี้ยประชุมครั้งละ 10,000 บาท/คน กำหนดการประชุมโดยปกติควรจะไม่น้อยกว่าเดือนละ 2 ครั้ง แต่ไม่เกินเดือนละ 4 ครั้ง

อย่างไรก็ตาม ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทนการทำงาน สำนักงานประกันสังคมควรนำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาใช้บังคับโดยอนุโลม เพื่อประโยชน์ในการใช้คุ้มครองและให้เป็นธรรมแก่บุคลากรของสำนักงานประกันสังคม

สวัสดิการ

สำนักงานประกันสังคมควรจัดสวัสดิการเพื่อดึงดูดใจให้ได้บุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพ และมีฝีมือเข้ามาทำงาน และเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ทำงานกับสำนักงานประกันสังคมต่อไป ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการอันจำเป็น สำนักงานประกันสังคมควรจัดสวัสดิการอันจำเป็นเกี่ยวกับสุขลักษณะอนามัยให้มีทางระบายน้ำ ทางระบายอากาศ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ห้องส้วม น้ำสะอาดสำหรับดื่ม และสถานที่จำหน่ายอาหารและสำหรับรับประทานอาหาร และโดยสวัสดิการอันจำเป็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ให้มีห้องปฐมพยาบาลพร้อมอุปกรณ์อันจำเป็นเพียงคนไข้ ทางออกฉุกเฉิน รวมทั้งมาตรการป้องกันอันตรายตามลักษณะและสภาพของงานด้วย

2. สวัสดิการเกี่ยวกับบุคลากรและครอบครัว สำนักงานประกันสังคมควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกต่อปัญหาการดำรงชีวิตและปัญหาในครอบครัวโดยจัดสวัสดิการ ดังต่อไปนี้

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน สำนักงานประกันสังคมควรจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร บิดามารดา คู่สมรส และบุตรชายด้วยกฎหมายไม่เกิน 3 คน ซึ่งอายุยังไม่ครบ 1 ปีของบุคลากร ด้วยการนาระเบียบของราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม หรืออาจนาระบบการประกันสุขภาพกับบริษัทประกันภัยมาใช้ก็ได้ ทั้งนี้ ในระหว่างที่บุคลากรไม่สามารถทำงานได้โดยไม่ได้

รับค่าจ้างระหว่างนั้น ก็ควรจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่บุคลากรด้วยในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกินครั้งละ 90 วัน และไม่เกินปีละ 180 วัน

กรณีทุพพลภาพ สำนักงานประกันสังคมควรจัดสวัสดิการโดยจ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท และจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตลอดชีวิตให้แก่บุคลากร

กรณีคลอดบุตร สำนักงานประกันสังคมควรจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรหรือคู่สมรส โดยจ่ายค่าทำคลอดเหมาจ่ายครรภ์ละ 4,000 บาท ไม่เกิน 2 ครรภ์ และจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลา 90 วันต่อหนึ่งครรภ์

กรณีตาย สำนักงานประกันสังคมควรจ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้จัดการศพของบุคลากรกรณีบุคลากรตาย ในอัตรา 30,000 บาท และจ่ายสงเคราะห์กรณีบุคลากรตายให้แก่ทายาทโดยธรรมในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง X 10

กรณีสงเคราะห์บุตร สำนักงานประกันสังคมควรจ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ให้แก่บุคลากร ซึ่งมีบุตรชอบด้วยกฎหมายอายุยังไม่ครบ 6 ปีบริบูรณ์ คราวละ 2 คน ในอัตราเดือนละ 200 บาท ต่อบุตรหนึ่งคน

กรณีชราภาพ สำนักงานประกันสังคมควรจ่ายเงินบำนาญชราภาพรายเดือนให้แก่บุคลากรอายุ 55 ปีขึ้นไป ซึ่งทำงานมาติดต่อกันในช่วงก่อนออกจากงานครบ 15 ปีขึ้นไป ในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้าง หรือจ่ายเงินบำนาญชราภาพในอัตรา 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือน ให้แก่ทายาทโดยชอบธรรมของบุคลากร กรณีบุคลากรตายโดยยังได้รับเงินบำนาญชราภาพไม่ถึง 60 เดือน

นอกจากนั้น สำนักงานประกันสังคมยังอาจจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากรหรือครอบครัว กรณีมีความจำเป็นด้านการเงินหรือเดือดร้อนด้วย

3. สวัสดิการอื่นๆ สำนักงานประกันสังคม ควรให้สวัสดิการอื่นๆ แก่บุคลากร นอกเหนือจากสวัสดิการดังกล่าวแล้วข้างต้น อันได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อช่วยเหลือเมื่อบุคลากรออกจากงาน หรือตาย หรือลาออกจากกองทุน สวัสดิการเกี่ยวกับเงินโบนัสหรือเงิน

เพิ่มเบี่ยช้น เพื่อตอบแทนความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ของบุคลากร และสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความหมายของการคาดหวัง

ความหมายของการคาดหวัง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับงานวิจัย ดังนี้

สุณีย์ (2525: 92) ให้ความหมาย ความคาดหวังที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของคนว่า ความคาดหวัง คือ การทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่เราเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อน

สุรางค์ (2529: 55) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อหรือคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้นประสบความสำเร็จหรือถูกต้อง จะมีเจตคติที่ดีหรือมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังจากเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความคาดหวัง (ความเป็นไปได้) ที่ว่าถ้ามีความพยายามแล้วย่อมนำไปสู่การกระทำ แม้การกระทำที่เสร็จจะไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะงานยากเกินไปหรือประเมินค่าไม่เพียงพอหรือบุคคลขาดความชำนาญ

ไพฑูรย์ (2530: 109) ให้ความหมายของการคาดหวังว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดถึงความเป็นไปได้ของสิ่งใดอย่างหนึ่งของบุคคลบนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมของตน และความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตน หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นในองค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง ความคาดหวังของบุคคลนั้นเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ หรือต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ความคิดดังกล่าวยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานว่าบุคคลเหล่านี้ควรจะแสดงอย่างไรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับงาน และตำแหน่งของตน แต่ละคนควรมีบทบาทและแสดงบทบาทอย่างไร

สุพัตรา (2546: 10) ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของความรู้สึก การคิด การคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การคิดในสิ่งที่เป็นไปได้ถึงระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ เป็นผลมาจากประสบการณ์เดิมของบุคคลที่มีความต้องการบางอย่างจากบางคน และความต้องการให้บางคนกระทำบางอย่างให้ตน และสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงอาจไม่ตรงกันเสมอไป

พจนานุกรมของ Oxford University (2001: 281) ให้ความหมายของความคาดหวังว่า เป็นสภาวะทางจิต ซึ่งจะเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเป็นความคิดเห็นอย่างมีวิจารณ์ญาณของบุคคลที่คาดคะเน หรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรมี ควรจะเป็น หรือควรที่จะเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวัง มีความหมายโดยรวมว่า เป็นความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อสิ่งต่างๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เห็นประจักษ์ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ ถ้าได้รับการตอบสนองตามที่ได้คาดหวังไว้จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมาก โดยความคาดหวังในเรื่องต่างๆ นั้นจะเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต หรือเป็นสิ่งที่เราเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

Vroom (1982: 91-103) ได้อธิบายไว้ว่า ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่พยายามคาดการณ์ หรืออธิบายถึงระดับกำลังกายกำลังใจที่บุคคลอุทิศให้กับงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลกำหนดโดยความเชื่อของบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลงาน และการเห็นผลลัพธ์ต่างๆ ที่ได้จากความพยายามที่ระดับต่างๆ กัน ซึ่งบางครั้งเรียกว่า ทฤษฎี V.I.E. เนื่องจากว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ V มาจากคำว่า Valence, I มาจากคำว่า Instrumentality และ E มาจากคำว่า Expectation ซึ่งมีความหมายดังนี้

Valence หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ของการกระทำที่เกิดจากการทำงาน ระดับความพึงพอใจที่บุคคลคาดหวังจะมาจากการให้คุณค่าต่อการทำงาน ถ้าเป็นงานที่มีคุณค่าสูงก็จะมีค่าความพึงพอใจสูงมากขึ้นไปด้วย

Instrumentality หมายถึง เครื่องมือ วิธีการในการเชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหนึ่งไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง หรือกล่าวได้ว่า เป็นวิธีการที่บุคคลเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ (Valence) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ตั้งไว้

Expectancy เป็นความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้นๆ บุคคลที่มีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น ต้องพยายามกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามความคาดหวังบุคคลจะได้รับความพึงพอใจ ขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปอีกเรื่อยๆ

จากทฤษฎีดังกล่าวพบว่า การที่บุคคลที่จะกระทำสิ่งใดก็ตาม จะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่จะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่ครอบครองอยู่เพียงใด
2. ความพอใจหรือไม่พอใจผลตอบแทนที่จะได้รับ
3. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว เขาเชื่อว่าเขาจะต้องเป็นผู้ได้รับผลนั้นอย่างแน่นอน
4. โอกาสจะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง หรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น จะลดลงเมื่อได้รับผลตอบแทนลดลง ความสัมพันธ์ของความพอใจกับผลตอบแทนจะหายไป เมื่อบุคคลไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่างๆ แต่ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปในทางตรงกันข้ามก็ชี้ให้เห็นว่าบุคคลไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนี้ Vroom ยังได้เสนอทฤษฎีแห่งความคาดหวังไว้ว่า ในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติของบุคคลเมื่อเกิดความต้องการพร้อมๆ กันในหลายสิ่งนั้น บุคคลจะเลือกปฏิบัติโดยผ่านการพิจารณา 2 ประการ คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่นั้นมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด

ปัจจัยหลักของทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ภายในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างแน่นอน)

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของบุคคล สำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เราอาจจะคาดหมายได้ผลลัพธ์ เช่น การมีงานทำ การมีรายได้เพิ่มขึ้น และการได้เปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม บุคคลจะให้ความพอใจในทางบวก แต่ถ้าผลลัพธ์เป็นไปในทางตรงกันข้าม เช่น การที่ต้องสูญเสียที่ดิน รวมทั้งการเกิดมลพิษต่างๆ บุคคลก็จะให้ความรู้สึกไม่พอใจในทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผลลัพธ์ระดับที่สองจะเป็นผลที่ติดตามมาภายหลังระดับหนึ่ง เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือความเป็นอยู่ดีขึ้น เป็นต้น

4. สื่อกกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สองตามทัศนะของ Vroom นั้น สื่อกกลางหรือความคาดหวังแบบที่สองจะอยู่ในช่วงระหว่าง +1.0 และ 1.0 ถ้าหากว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (สมมุติผลของโครงการออกมาดี) ก็จะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของรายได้หรือคุณภาพชีวิตที่ดี แล้วสื่อกกลางจะมีค่าเท่ากับ +1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกกลางจะมีค่าเท่ากับ 0

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความคาดหวังของบุคลากรในการปฏิบัติงานเมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรมหาชน เกี่ยวกับความคาดหวังที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึกลับั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวข้องกับระดับความคาดหวัง

สจวน (2522: 117-179) ได้อธิบายว่าระดับความคาดหวังของแต่ละบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ กล่าวคือ คนที่ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาได้คาดหวังไว้มักเพิ่มระดับความคาดหวังให้สูงขึ้นกว่าเดิม ในทางตรงกันข้ามคนที่ไม่สมหวังในสิ่งที่เขาคาดหวังมักจะลดระดับความคาดหวังให้ต่ำกว่าเดิม ความคาดหวังกับบุคคลจะได้รับผลที่น่าพอใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานะความเข้มของความต้องการ 2 ประการ

1. ปริมาณความต้องการของสิ่งที่คาดหวังไว้มีมากหรือน้อย
2. คุณค่าของสิ่งที่คาดหวังสูงหรือต่ำ

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ความหมายของการรับรู้

รัจรี (2539: 1) ให้ความหมายว่า การรับรู้ หมายถึง ขบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวเราที่ได้จากความรู้สึกรู้สึก ส่วนความรู้สึกรู้สึกเกิดจากการกระตุ้นอวัยวะรับความรู้สึก ซึ่งมีอยู่ 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง การรับรู้จึงเป็นขบวนการแรก หรือขบวนการพื้นฐานก่อนที่จะเกิดการรับรู้ขึ้น คือ มีการตีความสิ่งที่ได้จากความรู้สึกรู้สึกออกมา โดยใช้การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ เข้ามามีบทบาทร่วมอยู่ด้วย

ทรงพล (2540: 110) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การรู้ รู้จักสิ่งต่างๆ สภาพต่างๆ ที่เป็นสิ่งเร้ามาทำปฏิกิริยากับตัวเรา เป็นการแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายขึ้นเกิดเป็นความรู้สึกรู้สึกเฉพาะตัวสำหรับบุคคลนั้นๆ

สุชา (2540: 119) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่มีระดับตั้งแต่ง่ายสุดถึงซับซ้อนที่สุด จึงยากแก่การเข้าใจ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายการรับรู้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. การรับรู้ หมายถึง การตีความหมายจากการรับสัมผัส (sensation) ในการรับรู้ นั้นไม่เพียงแต่มองเห็น ได้ยินหรือได้กลิ่นเท่านั้น แต่ต้องรับรู้ได้ว่า วัตถุหรือสิ่งที่เรารับรู้นั้นคืออะไร มีรูปร่างอย่างไร เป็นต้น

2. ในแง่ของพฤติกรรม การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองสิ่งเร้า ดังนี้

สิ่งเร้า (Stimulus) → การรับรู้ (perception) → การตอบสนอง (response)

ดังนั้น สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุ หรือเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยอวัยวะสัมผัส

นวลศิริ (2544: 169) ให้ความหมายของคำว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระทบกับประสาทสัมผัสต่างๆ ของคนและการแปลความหมายขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตและสภาพจิตใจในปัจจุบัน

ลักขณา (2544: 48) ให้ความหมายการรับรู้ หมายถึง การเกิดอาการสัมผัสอย่างมีความหมาย และเป็นกระบวนการแปลหรือตีความจากประสบการณ์เดิม การรับรู้เป็นกระบวนการ คือ เริ่มจากการใช้ประสาทสัมผัสเกิดอาการสัมผัสขึ้น และตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย อันเป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจ และในการแปลความหมายของสัมผัสที่จำเป็นที่จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม

สร้อยตระกูล (2545: 59) ให้ความหมายการรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกในสิ่งเร้าต่างๆ รอบตัวเขา นั่นก็เท่ากับว่าความรู้สึกนั้นได้ส่งข้อมูลดิบ (raw data) เข้ามาสู่ประสาททั้งห้า จากนั้นก็จะเป็นการตีความหมายในข้อมูลดิบเหล่านั้น แล้วจึงเกิดการรับรู้ขึ้น

ความสำคัญของการรับรู้

การรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้การเรียนรู้ก็เกิดขึ้นไม่ได้ สังเกตได้จากกระบวนการ ดังนี้



การเรียนรู้ก็มีผลต่อการรับรู้ครั้งใหม่ เนื่องจากความรู้ ความจำเดิมจะช่วยแปลความหมายให้ทราบว่าคืออะไร มีความสำคัญต่อเจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มของพฤติกรรมเมื่อรับรู้แล้วย่อมเกิดความรู้สึกและมีอารมณ์ พัฒนาเป็นเจตคติ แล้วพฤติกรรมก็ตามมาในที่สุด (กันยา, 2530: 150)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรับรู้

สำหรับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรับรู้นั้นสามารถพิจารณาได้ดังนี้ (โยธิน, 2533: 43-45)

1. องค์ประกอบอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า

- 1.1 ความเข้มและขนาด
- 1.2 ความผิดเพี้ยน
- 1.3 การกระทำซ้ำ
- 1.4 การเคลื่อนไหว

2. องค์ประกอบอันเนื่องมาจากบุคคล

- 2.1 ความสนใจ
- 2.2 ความคาดหวัง

2.3 ความต้องการ

2.4 การเห็นคุณค่า

การรับรู้ข่าวสารกับการสื่อสาร

Schramm (1971: 12-17) มีความเห็นว่า การศึกษาเรื่องการรับรู้ข่าวสาร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจกับ ทฤษฎีการสื่อสาร (Communication Theory) เนื่องจากการที่บุคคลจะได้รับข่าวสารหรือต้องการส่งข่าวสารไปยังผู้อื่น ต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการการสื่อสาร มนุษย์ใช้การสื่อสารเพื่อแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด ความเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

สิ่งที่ป็นสารก็คือ ข่าวสาร ซึ่งข่าวสารเป็นสารอย่างหนึ่งที่ถูกส่งมาตามสื่อต่างๆ โดยแหล่งสาร ซึ่งอยู่ในรูปของสัญลักษณ์หรือสัญญาณ แต่โดยทั่วๆ ไปแล้วเมื่อเราพูดถึงคำว่าข่าวสารแล้วมักจะหมายถึง เนื้อหาของสื่อ หรือเนื้อหาของสาร ซึ่ง ข่าวสารหมายถึงเนื้อหาอะไรก็ได้ที่จะช่วยลด “ความไม่แน่ใจ” หรือทางเลือกที่อาจเป็นไปได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ กล่าวคือ การที่คนเราจะตัดสินใจรับรู้ หรือยอมรับสิ่งของ เหตุการณ์หรือแนวความคิดอะไรสักอย่างนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะข่าวสารที่เขาได้รับ คือถ้าหากบุคคลได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์มากเท่าไร บุคคลนั้นก็จะสามารถตัดสินใจรับรู้หรือยอมรับได้ง่าย ความไม่แน่ใจก็จะลดน้อยลง กรณีตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลขาดการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ แล้ว ความไม่แน่ใจจะมีมาก จึงทำให้บุคคลนั้นยากที่จะตัดสินใจหรือยอมรับได้

มานิตย์ (2543: 66-68) กล่าวว่า สื่อเป็นเครื่องมือ หรือช่องทางในการสื่อสารและทำหน้าที่เป็นตัวกลางเพื่อนำข้อมูลจากรัฐไปสู่ประชาชน อาจปรากฏในรูปแบบของวงสนทนา สมาคมต่างๆ พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ สื่อมวลชน ทั้งสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

สื่อมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการสื่อสาร เพราะสื่อสามารถสร้างเครือข่ายและโน้มน้าวจิตใจผู้รับสารได้โดยปกติ สื่อมวลชนเป็นโครงสร้างการสื่อสารที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ แต่อย่างไรก็ตามช่องทางสื่อสารอื่นๆ ก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังนี้

1. องค์การ ได้แก่ พรรคการเมือง ระบบราชการ สหภาพแรงงาน โรงเรียน เป็นต้น องค์การแม้จะมีโครงสร้างคล้ายกัน แต่ก็อาจมีศักยภาพในการสื่อสารต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ใช้และรูปแบบของระบบการเมือง

2. กลุ่ม กลุ่มแตกต่างจากองค์การที่มีความมั่นคง ความเป็นสถาบันและความร่วมมือน้อยกว่า การสื่อสารนี้จะปรากฏในกลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อน ช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการไม่สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข่าวสารได้อย่างเพียงพอจึงจำเป็นต้องอาศัยกลุ่มช่วย

3. สื่อมวลชน สื่อมวลชนทำหน้าที่รายงานข่าวสารหรือเหตุการณ์ต่างๆ ให้ประชาชนได้รับรู้ สื่อมวลชนสามารถเปลี่ยน วิถีชีวิตของประชาชนได้เพียงบางส่วนเท่านั้น หากจะให้บรรลุเป้าหมาย สื่อมวลชนต้องประสานความร่วมมือหรือเชื่อมโยงกับช่องทางอื่นๆ เช่น องค์การ กลุ่มช่องทางพิเศษ

4. ช่องทางพิเศษ ได้แก่ การแสดงออกต่างๆ ของประชาชน เช่น การเดินขบวน การประท้วง ซึ่งถือเป็นช่องทางพิเศษในการสื่อสาร เพื่อเรียกร้องและรวบรวมผลประโยชน์ของประชาชนเข้าด้วยกันให้ผู้ปกครองหรือรัฐบาลได้รับรู้ ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์พิเศษเพียงครั้งคราวเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของระบบการเมืองและวิถีทางการเมืองของประชาชน

สื่อสำคัญในการสื่อสาร สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1. การสื่อสารระหว่างบุคคล เรียกว่าการสื่อสารด้วยปากเปล่า หรือการสื่อสารแบบเผชิญหน้ากัน เน้นที่ตัวบุคคลหรือกลุ่มเป็นหลักในการสื่อสาร เช่น บุคคล กลุ่ม องค์การ และช่องทางพิเศษ

2. การสื่อสารมวลชน เน้นที่ใช้สื่อมวลชนเป็นสื่อหรือเรียกว่า ระบบที่ใช้สื่อประกอบด้วยสมาชิกและเทคนิควิธี ซึ่งมีกลุ่มผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านได้ใช้สื่อหรือเครื่องมือทางเทคนิค เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ เพื่อเผยแพร่เรื่องราวไปยังผู้รับสารจำนวนมาก ซึ่งมีใช้คนกลุ่มเดียวกันและอยู่กระจัดกระจาย

นอกจากนี้ ลักขณา (2544: 187-188) กล่าวว่า สื่อที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสาร สื่อที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารนั้นมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความมีคุณสมบัติเฉพาะตัวของสื่อต่างๆ สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. ภาษาพูด เป็นสื่อที่ใช้ง่าย สะดวก ประหยัดและรวดเร็ว นอกจากนี้ภาษาพูดจะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร
2. ภาษาเขียน เป็นสื่อที่ใช้ภาษาเขียนหรือบันทึกให้เห็นเป็นลายลักษณ์อักษรได้ เป็นสื่อที่สามารถเก็บไว้เป็นหลักฐานได้
3. ภาษาท่าทาง เป็นสื่อที่ใช้ท่าทางทางกายแสดงถึงความหมาย เช่นการพยักหน้า ส่ายหน้า
4. ภาษามือ เป็นสื่อสำหรับผู้พิการทางหูใช้ โดยใช้นิ้วมือเป็นอุปกรณ์ในการแสดงลักษณะต่างๆ ซึ่งจะมีความหมายในตัวเอง
5. รูปภาพ เป็นสื่อที่แสดงด้วยภาพ เป็นการสื่อสารที่เข้าใจง่ายในเวลาอันรวดเร็วที่สุดชนิดหนึ่ง
6. สัญลักษณ์ เป็นสื่อที่แสดงด้วยเครื่องหมายต่างๆ เช่น นกพิราบ เป็นสัญลักษณ์ของการสื่อสาร เป็นต้น
7. สื่อมวลชน มีทั้งในรูปของสิ่งตีพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ และสิ่งที่ไม่ตีพิมพ์ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หรืออินเทอร์เน็ต เป็นต้น สื่อเหล่านี้ช่วยให้การติดต่อสื่อสารสะดวก รวดเร็วและประหยัดเงินและเวลา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการศึกษาค้นคว้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากสื่อดังต่อไปนี้ คือ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจในรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อ และแรงจูงใจของบุคคล จึงทำให้บุคคลจำเป็นต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้พิจารณาแยกแยะถึงคุณประโยชน์ของข่าวสารที่ได้รับ

แนวคิดเกี่ยวกับหลักประกันความมั่นคงในระบบราชการ

ทิพาดี (2535: 2-5) สรุปไว้ว่า หลักประกันในระบบราชการมีแนวคิดเกี่ยวกับการที่รัฐมุ่งดำเนินเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองแก่ราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือดำเนินการกิจกรรมในสังคมได้ตามควรแก่กรณีและส่งเสริมให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแก่สภาพในแง่ของหลักประกันนั้น มีหลักการว่า หลักประกันนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับธรรมชาติและสภาวะแวดล้อม สิทธิและหน้าที่ของบุคคลตามกรอบของปรัชญาทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีความชอบธรรมเหมาะสม รวมทั้งแบบแผนประเพณีของสังคมโดยทั่วไป และหลักประกันที่นำสู่การวางรากฐานความมั่นคงทางสังคม ที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในระบบราชการนั้นหลักประกันพื้นฐานในการปฏิบัติงาน คือ ระบบคุณธรรม (merit system) หลักประกันเพื่อความมั่นคงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีขอบเขต ดังนี้

1. หลักประกันความมั่นคงในอาชีพการงาน ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะต้องได้รับการปฏิบัติตามกรอบคุณธรรมอย่างสมเหตุสมผล โดยคำนึงความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นหลักในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายหรือปูนบำเหน็จความชอบอื่น พร้อมทั้งมีการส่งเสริมพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และมีหลักประกันเพื่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพและการปฏิบัติงานด้วยระบบวินัย ซึ่งเป็นกรอบแห่งความประพฤติการอุทธรณ์ร้องทุกข์กรณีได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

2. หลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่มีความต้องการหลากหลาย เพื่อสนองตอบต่อการดำรงชีวิตของตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้องให้มีความสุขตามสมควร หลักประกันในส่วนนี้เป็นตามความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั่วไป ซึ่งได้แก่ รายได้และทรัพย์สินซึ่งได้จากเงินเดือนและสวัสดิการ

3. หลักประกันความมั่นคงในสังคม ในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมทั้งหมดข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีเกียรติ ศักดิ์ศรีที่เหมาะสมกับฐานะแห่งอาชีพของตน มีกรอบแห่งจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเป็นเกราะปกป้องในการทำงานของตัวเอง ซึ่งรัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมด้วยหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตที่ทางราชการจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีดังนี้

3.1 เงินเดือนและค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ซึ่งรัฐต้องจ่ายให้ตามหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพของทางราชการทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย

3.2 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประกอบด้วย

3.2.1 สิทธิเกี่ยวกับการลา ซึ่งเป็นไปตามหลักการทั่วไปว่า บุคคลที่มีความจำเป็นส่วนตัวสามารถลาพักงานได้ โดยการลาของข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนในระหว่างลาด้วยในปีงบประมาณหนึ่งได้กำหนดไว้ คือ ลาป่วย ลากลอด ลากิจส่วนตัวและลาไปต่างประเทศ ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและยังมีสิทธิลาตามกฎหมายอื่นและตามมติคณะรัฐมนตรี เช่น ลาไปปฏิบัติงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี และการลาติดตามคู่สมรสไปอยู่ ณ ต่างประเทศ

3.2.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร โดยให้ได้รับไม่เกิน 3 คน

3.2.3 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล ซึ่งให้สำหรับการเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน โดยในกรณีสถานพยาบาลของเอกชนจะได้รับเงินช่วยค่ารักษาพยาบาลเฉพาะการเป็นคนไข้กรณีฉุกเฉิน

3.2.4 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา จำนวนไม่เกิน 3 คน

3.2.5 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษบางตำแหน่ง เช่น เงินเพิ่มสำหรับข้าราชการที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ เงินเพิ่มครุการศึกษาพิเศษ เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่งผู้ทำการในอากาศและได้นำ เป็นต้น

3.2.6 ค่าเช่าบ้าน

3.2.7 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พักและค่ายานพาหนะเดินทาง ค่าเครื่องแต่งตัวและค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่น

3.2.8 เงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง

3.2.9 เงินบำเหน็จความชอบในกรณีปฏิบัติความชอบพิเศษ เช่น ค่าทดแทนเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ เป็นต้น

3.2.10 บำเหน็จบำนาญ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับหลักประกันความมั่นคงในระบบราชการที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ระบบราชการมีกระบวนการและขั้นตอนมากมายที่จะพิทักษ์และดูแลให้ความเป็นธรรมตลอดระยะเวลาที่รับราชการหรือเกษียณอายุแล้วก็ตาม ซึ่งรัฐได้จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและบุคคลในครอบครัวเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ข้าราชการเนื่องจากข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนต่ำกว่าหน่วยงานเอกชน ในแง่นี้มีข้อโต้แย้งว่าแม้ข้าราชการจะได้รับสิทธิประโยชน์เกือบทุกอย่าง รวมถึงสวัสดิการ รักษาพยาบาลมากกว่าประชาชนส่วนใหญ่แต่ก็เป็นไปบนพื้นฐานที่ว่าสิทธิประโยชน์เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของ “สัญญาจ้าง” ที่ทำให้ข้าราชการยอมรับเงินเดือนค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าราคาตลาด ดังนั้นสิทธิและสวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่ข้าราชการพึงมีพึงได้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การมหาชน

แนวคิดหลักในการจัดตั้งองค์การมหาชน โกลิน (2540: 309) คือ หลักการว่าด้วยการกระจายอำนาจบริหารหรือทางเทคนิค เนื่องจากประเทศเป็นประเทศที่มีระบบการเมืองการปกครองคล้ายกับระบบการเมืองการปกครองของประเทศฝรั่งเศสมาก โดยประเทศฝรั่งเศส มีแนวคิดการปกครองตนเองระดับกลุ่มชนท้องถิ่น ในหลักการกระจายอำนาจการปกครองเหมือนกัน กลุ่มชนท้องถิ่นจะเป็นผู้จัดกิจการเป็นของตนเอง มีองค์กรอิสระเป็นของตนเองภายใต้ขอบเขตหนึ่ง (une certain outonomie) ขณะเดียวกันองค์กรนี้จะบริการสาธารณะในรูปแบบการจัดการองค์การและการดำเนินงานที่คล้ายกับ Etablissement Public ในประเทศฝรั่งเศสมาก ฉะนั้นความเป็นอิสระของท้องถิ่น (une outonomie Locale) จึงเป็นพื้นฐานของระบบกระจายอำนาจ (decentralization) ต่อมาได้มีการนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้ในการจัดระเบียบบริหารของหน่วยงานบางแห่ง เป็นผลให้หน่วยงานเหล่านี้มีอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตหนึ่ง เช่นเดียวกับกลุ่มชนท้องถิ่น หน่วยงานดังกล่าวเรียกว่า “องค์การมหาชน”

ความเป็นมาขององค์การมหาชน

สุรพล (2542: 3) กล่าวว่าไว้ว่า การเกิดขึ้นของระบบองค์การมหาชนเป็นผลโดยตรงมาจากการค้นพบว่า ระบบราชการอันเป็นรูปแบบการจัดทำบริการสาธารณะรูปแบบแรกที่ยึดกันโดยทั่วไป และระบบการดำเนินงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นในลำดับถัดมานั้นล้วนแล้วแต่มีข้อจำกัดของตัวระบบเอง และไม่สามารถรองรับการดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะในรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามระดับพัฒนาการทางสังคม เศรษฐกิจ และความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีได้ การค้นพบข้อด้อยหรือปัญหาของระบบราชการและระบบรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีอยู่เดิมนี้ได้นำไปสู่ความพยายามแก้ปัญหาเรื่องการจัดสร้างระบบองค์การจัดทำบริการสาธารณะรูปแบบที่สามที่เรียกว่าองค์การมหาชนขึ้นเพื่อรองรับภารกิจในลักษณะใหม่ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรแบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งท้ายที่สุดแนวความคิดที่พยายามจะวางแนวทางการแก้ปัญหาในเรื่องนี้ก็ได้รับการยอมรับและผลักดันให้ปรากฏเป็นรูปเป็นร่างในลักษณะของร่างพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ที่เสนอโดยคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและต่อมาได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ประกาศเป็นกฎหมายจากรัฐสภาได้ในที่สุด

สถานะขององค์การมหาชนในระบบองค์กรภาครัฐ

สุรพล (2542: 10-11) กล่าวว่าไว้ว่า องค์การมหาชน มีรูปแบบมาจากองค์กรที่มีชื่อเรียกว่า *Establishment publique* ในระบบกฎหมายมหาชนของประเทศฝรั่งเศส สถานะที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. เป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล แม้ว่าจะไม่มีสถานะเป็นส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ แต่ก็ยังเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่อยู่ในภาคมหาชน (public sector) และสามารถที่จะใช้สิทธิตลอดทั้งได้รับการคุ้มครองเรื่องทรัพย์สินต่างๆ ในทำนองเดียวกับหน่วยงานอื่นของรัฐ (เช่น การคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น)

สำหรับการได้รับเป็นนิติบุคคลนั้น นอกจากทำให้องค์การมหาชนสามารถทรงสิทธิและใช้ในการเข้าทำนิติกรรมและทรัพย์สินเป็นของตัวเองแล้ว ความเป็นนิติบุคคลเอกเทศที่ทำให้ องค์การมหาชนไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาตามปกติของระบบราชการนี้ ยังเป็นหลักประกัน ความเป็นอิสระขององค์การมหาชนด้วย

2. การได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐ องค์การมหาชนย่อมมีภารกิจที่ได้รับการกำหนดและมอบหมายจากรัฐให้ไปปฏิบัติ เพื่อให้การบริการสาธารณะอันเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐในเรื่องนั้นๆ บรรลุจุดหมาย รัฐจึงจำเป็นต้องเป็นผู้จัดสรรงบประมาณและค่าใช้จ่ายมา เพื่อการดำเนินการกิจดังกล่าว เพราะองค์การมหาชนไม่ใช่กิจการที่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรมาเลี้ยงตัวเอง หากแต่การแยกสถานภาพออกมาเป็นนิติบุคคลเอกเทศก็เพียง เพื่อความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจพิเศษตามที่รับกำหนดให้เท่านั้น ดังนั้น เพื่อประโยชน์แห่งความคล่องตัวดังกล่าว นอกจากรัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณให้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับองค์การมหาชนทั้งหลายแล้ว งบประมาณดังกล่าวจะต้องเป็นงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปที่มีความคล่องตัวในการใช้จ่ายสูง และไม่มีการควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอิสระขององค์การมหาชนอีกด้วย

3. การมีอำนาจหน้าที่เฉพาะด้าน องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานรูปแบบพิเศษที่รัฐจัดตั้งขึ้นในภายหลัง เพื่อดำเนินภารกิจเฉพาะ หลังจากที่ได้มีการจัดตั้งส่วนราชการต่างๆ ขึ้น เพื่อรองรับกิจกรรมพื้นฐานของรัฐขึ้นแล้ว ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในเรื่องภารกิจ องค์การมหาชนจึงมีความจำเป็นต้องมีขอบเขตภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จำกัดชัดเจน และมีลักษณะเป็นภารกิจเฉพาะด้านตามที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง อำนาจหน้าที่ดังกล่าวย่อมจะมีขอบเขตข้อจำกัดไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นจึงได้เกิดหลักทั่วไปในการกำหนดอำนาจขององค์การมหาชนไว้ในลักษณะที่ว่า อำนาจหน้าที่ขององค์การมหาชนจะมีลักษณะเป็น “อำนาจหน้าที่เฉพาะ” ในขณะที่ส่วนราชการทั้งหลายนั้นกลับจะมีอำนาจในลักษณะ “อำนาจหน้าที่ทั่วไป”

4. ความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การมหาชน ต้องการความเป็นอิสระอย่างสูงในการบริหารงานให้คล่องไปตามภารกิจที่รัฐกำหนดให้ ดังนั้นจึงต้องการความคล่องตัวและอำนาจตัดสินใจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดภายในองค์กรนั้นๆ เอง ทั้งในเรื่องการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในเรื่องการจัดองค์กร การเงิน การบัญชี การบริหารบุคคล การจัดสวัสดิการ ตลอดจนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการควบคุมตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติเป็นการภายในอีกด้วย

5. การอยู่ภายใต้การควบคุมตรวจสอบของรัฐ การเป็นหน่วยงานของรัฐที่ใช้เงินงบประมาณจากภาษีอากรของประชาชน ทำให้้องค์การมหาชนมิได้มีความเป็นอิสระจนไม่มีการตรวจสอบควบคุมใดๆ จากรัฐ เพราะย่อมไม่มีองค์การสาธารณะที่ใช้เงินงบประมาณแผ่นดินใดที่อาจอ้างความเป็นอิสระอย่างสมบูรณ์โดยปราศจากการตรวจสอบได้ ยิ่งไปกว่านั้นความเป็นอิสระของ

องค์การมหาชนก็มีความหมายเพียงเพื่อให้ภารกิจที่กฎหมายมอบไว้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปสาระสำคัญขององค์การมหาชน ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

1. ลักษณะเฉพาะขององค์การมหาชน

- 1.1 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ
- 1.2 จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ
- 1.3 ไม่แสวงหากำไรเป็นหลัก
- 1.4 มีระบบการบริหารงาน บริหารคน และบริหารเงินที่กำหนดขึ้นเอง
- 1.5 มีกรรมการควบคุมดูแลการดำเนินการ
- 1.6 มีระบบการรายงานและประเมินผลที่ชัดเจน
- 1.7 ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

2. พูนรายได้ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน มาจาก

- 2.1 เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับโอนมา
- 2.2 เงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิม
- 2.3 เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นรายปี
- 2.4 เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน จากองค์กรอื่น จากองค์กรระหว่างประเทศจากต่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- 2.5 ค่าธรรมเนียม ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการ
- 2.6 ดอกผลหรือรายได้จากทรัพย์สินขององค์การมหาชน

3. การบริหารงาน

ระบบการบริหารงานขององค์การมหาชน

คณะรัฐมนตรี มีหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการองค์การมหาชนรัฐมนตรีเจ้าสังกัด มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง และนโยบายของรัฐบาล

คณะกรรมการองค์การมหาชน มีหน้าที่ควบคุมดูแลองค์การมหาชนด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน แผนงาน แผนเงิน ออกระเบียบข้อบังคับต่างๆ และแต่งตั้งถอดถอน ผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยการ มีหน้าที่บริหารกิจการองค์การมหาชน และบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์การมหาชนนั้น โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี และดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 วาระ ติดต่อกัน

เจ้าหน้าที่องค์การมหาชน มีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ

การเปลี่ยนสถานภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนเมื่อมีการจัดตั้งองค์การมหาชนโดยการแปรสภาพจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่หน่วยงานนั้น อาจตัดสินใจเลือกได้ 3 กรณี คือ

1. หากไม่สมัครใจเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ผู้นั้นจะได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นๆ
2. สมัครใจเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ผู้นั้นต้องแจ้งความจำนงและผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่องค์การมหาชนกำหนดแล้ว จึงลาออกจากราชการเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน
3. ในกรณียังไม่ได้ตัดสินใจจะเปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน รัฐมนตรีเจ้าสังกัดขององค์การมหาชนอาจขอให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ชั่วคราวได้ โดยถือว่าเป็นการได้รับอนุมัติให้ออกไปปฏิบัติงานใดๆ และให้นับวันเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเหมือนอยู่ปฏิบัติงานเดิมเต็มเวลา และเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติให้ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและเงินเดือนตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ในการอนุมัติครั้งแรก

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนนั้นกฎหมายกำหนดให้ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนแต่ละแห่ง ซึ่งอยู่ภายใต้หลักการที่ว่า รัฐจะต้องไม่ปฏิบัติต่อบุคลากรของตนโดยมีมาตรฐานต่ำกว่าที่รัฐกำหนดให้เอกชนปฏิบัติต่อลูกจ้าง หมายความว่ามาตรฐานขั้นต่ำของสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่รัฐกำหนดให้เอกชนปฏิบัติย่อมเป็นมาตรฐานระดับต่ำสุดที่จะพึงให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนนั่นเอง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ดังนี้

ทัศนียวรรณ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารกึ่งรัฐกึ่งเอกชนของรัฐสู่องค์กรมหาชนอิสระ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว” เป็นการวิจัยเอกสารและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาพบว่าโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีความพร้อมในหลายๆ ด้านเป็นอย่างยิ่งที่จะก้าวไปสู่การเป็นโรงพยาบาลตามแนวคิดขององค์การมหาชนอิสระ อย่างไรก็ตามโรงพยาบาลบ้านแพ้วจะก้าวไปสู่การเป็นโรงพยาบาลตามแนวทางขององค์การมหาชนหรือไม่ บุคลากรของโรงพยาบาล ผู้ให้บริการ และประชาชนในชุมชน จะต้องได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรอบด้าน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพราะนี่คือการเปลี่ยนโฉมหน้าเพื่อปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญ

จินตนา (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรมหาชน” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการและลูกจ้างของสถานีวิทย์ โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จากการศึกษพบว่า สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ไม่เหมาะสมกับการบริหารงานระบบราชการ (Bureaucratic) สมควรเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารงานแบบ

องค์การมหาชน (Autonomous Public Organization) ตามแนวสื่อกระจายเสียงบริการสาธารณะ (Public Service Broadcasting) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดความคล่องตัว (Flexibility) สามารถทำหน้าที่เป็นสื่อบริการสาธารณะอย่างแท้จริง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และบรรลุประสิทธิผล (Efficiency) ขององค์กร และยังพบว่า สถานภาพงานระดับตำแหน่ง (เฉพาะข้าราชการ) อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ไปสู่องค์การมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้น มีความหวังกวาลในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทน

ชาติชาย (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ใช้วิธีการศึกษาเอกสารและการวิจัยภาคสนาม โดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1,004 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลด้านวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับองค์การมหาชน คือ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง สถานที่ตั้งของหน่วยงาน และการเป็นสมาชิกชมรมองค์การมหาชนและธรรมชาติ ส่วนสถานภาพสมรส และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพปัญหาในปัจจุบันของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ สำหรับเพศ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านการพัฒนาองค์กรและการปรับเปลี่ยน รวมทั้งข้อดีและข้อด้อยขององค์การมหาชน ระดับการศึกษา ระดับความรับผิดชอบ และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านผลกระทบของการปรับเปลี่ยนต่อข้าราชการ ในด้านการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนที่เหมาะสม ทั้งข้าราชการ ผู้บริหารระดับสูงและนักวิชาการ เห็นด้วยว่ารูปแบบที่เหมาะสมคือการปรับเปลี่ยนพร้อมกันทุกหน่วยงานเป็น องค์การมหาชน นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงและนักวิชาการยังมีความคิดเห็นที่สำคัญ คือ การบริหารงานขององค์การมหาชนจำเป็นต้องอาศัยความรอบคอบและความเป็นกลางในการบริหารงานโดยเห็นว่าความคล่องตัวและความเป็นอิสระในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจของข้าราชการหากมีการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนนั้น ร้อยละ 56.7 ไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ร้อยละ 56.3 ไม่แน่ใจว่าจะขอโอนย้ายไปบริหารการสังกัดส่วนราชการอื่น ร้อยละ 40.8 ไม่แน่ใจว่าจะขอให้มีการยืมตัวเพื่อช่วยราชการในระยะหนึ่งก่อนการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนเป็นอันดับ 1 คือ ความมั่นคงในอาชีพร้อยละ 42.0 และยังให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดการต่อต้านและเตรียมการป้องกัน แก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน คือ การประชาสัมพันธ์

สัมพันธภาพแพร่ความรู้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนให้มากยิ่งขึ้นในประเด็นที่ยังคลาดเคลื่อน และทุกระดับขององค์กร ควรมีการสำรวจเพื่อเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในแต่ละประเด็นอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมทุกประเด็น เพื่อหาข้อสรุปที่จะเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ส่วนข้าราชการและเจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องพยายามช่วยเหลือตนเอง สนใจหาข้อมูลที่เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน เพื่อประกอบการตัดสินใจ สำหรับผู้มีอำนาจต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในลักษณะเป็นองค์การถาวรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา

ราณี (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปรับเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์การมหาชน: กรณีศึกษาของผลิตชีวภัณฑ์ กรมปศุสัตว์” จากการศึกษาพบว่า กองผลิตชีวภัณฑ์มีปัญหาในการดำเนินงานหลายด้านได้แก่ ด้านกฎระเบียบในการบริหาร สภาพเครื่องจักรอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ด้านบุคลากรมีการขาดแคลน โยกย้ายบ่อย และบางส่วนไม่มีประสิทธิภาพ ด้านงบประมาณอนุมัติล่าช้า ด้านเทคโนโลยีการผลิตจะต้องมีการพัฒนา และด้านการตลาดต้องพัฒนาให้มีการจำหน่ายวัคซีนอย่างเพียงพอและทั่วถึง ผู้บริหารและนักวิชาการส่วนใหญ่จึงเห็นว่ากองผลิตชีวภัณฑ์ควรปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวสำหรับเจ้าหน้าที่กองผลิตชีวภัณฑ์ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ถึงแม้จะยอมรับว่าในปัจจุบันมีปัญหาต่าง ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและถ้ามีการปรับเปลี่ยนกองผลิตชีวภัณฑ์เป็นองค์การมหาชน จะมีการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ดีขึ้น อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เป็นเพราะมีความวิตกกังวลในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน การแทรกแซงจากการเมือง ความก้าวหน้า และความโปร่งใสในการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยเทศาภิบาลมีความวิตกกังวลมากกว่าเทศาภิบาล และผู้ที่สมรสมีความวิตกกังวลมากกว่าผู้ที่โสด ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดตั้งกองผลิตชีวภัณฑ์เป็นองค์การมหาชน คือ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องไม่หวงอำนาจและสร้างความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ของกองผลิตชีวภัณฑ์ถึงประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร รวมทั้งจัดทำรายละเอียดการจัดตั้งองค์การมหาชนให้ชัดเจน โดยรัฐบาลจะต้องให้การสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงาน

ถนอมศักดิ์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน” กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ระดับ 1-8 ที่สังกัดหน่วยงานบริหารส่วนกลาง จำนวน 198 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลใน

ด้าน เพศ อายุ อาชวราขการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์การมหาชนเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ของรัฐข้าราชการจึงมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวไม่มากนัก และคิดว่าประโยชน์เกื้อกูลด้านสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับคงไม่แตกต่างจากระบบราชการ รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งส่วนใหญ่อายุ 30.45 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 ซึ่งเป็นคนที่อยู่ในวัยที่มีความเข้าใจในการดำเนินชีวิตการทำงานมาแล้วพอควร จึงไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง และสำนักงานประกันสังคมมีการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมาโดยตลอด ทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจว่าสำนักงานประกันสังคมต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรให้ดีขึ้นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพเงินเดือน และรายได้อื่นๆ และมีความคล่องตัวและความอิสระในการทำงานมากกว่าระบบราชการ และผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน คือผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง มีการศึกษาความเป็นไปได้ ข้อดีและข้อเสียในทัศนคติของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนและต้องมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์การมหาชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการทุกคน

มนตรี (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพร้อมของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ระดับ 1-6 ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 1-10 กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน จากการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อาชวราขการระหว่าง 11-15 ปี สถานภาพเป็นโสด วุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับ 5-6 ตำแหน่งนักวิชาการปฏิบัติงานในฐานะต่ำกว่าหัวหน้างาน อัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท ระดับความพร้อมของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ด้านการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโครงสร้างบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ประชากรมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ด้านโครงสร้างการบริหารงานในประเด็นการได้มาซึ่งคณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร มีความกังวลจะไม่มีความรู้ความสามารถที่จะบริหารงาน อันเป็นเหตุให้เกิดระบบอุปถัมภ์ ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา สำนักงานประกันสังคมควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนและเปรียบเทียบผลดี ผลเสีย ระหว่างระบบราชการกับองค์การมหาชนให้ชัดเจน เป็น

การเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการ และส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์การมหาชนทั้งด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านโครงสร้างบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ เป็นการร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน มีผลต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน โดยมีปัจจัยสนับสนุน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยด้านบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 อายุราชการ
- 1.5 ตำแหน่ง
- 1.6 อัตราเงินเดือน

2. ปัจจัยด้านงาน

- 2.1 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- 2.2 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม

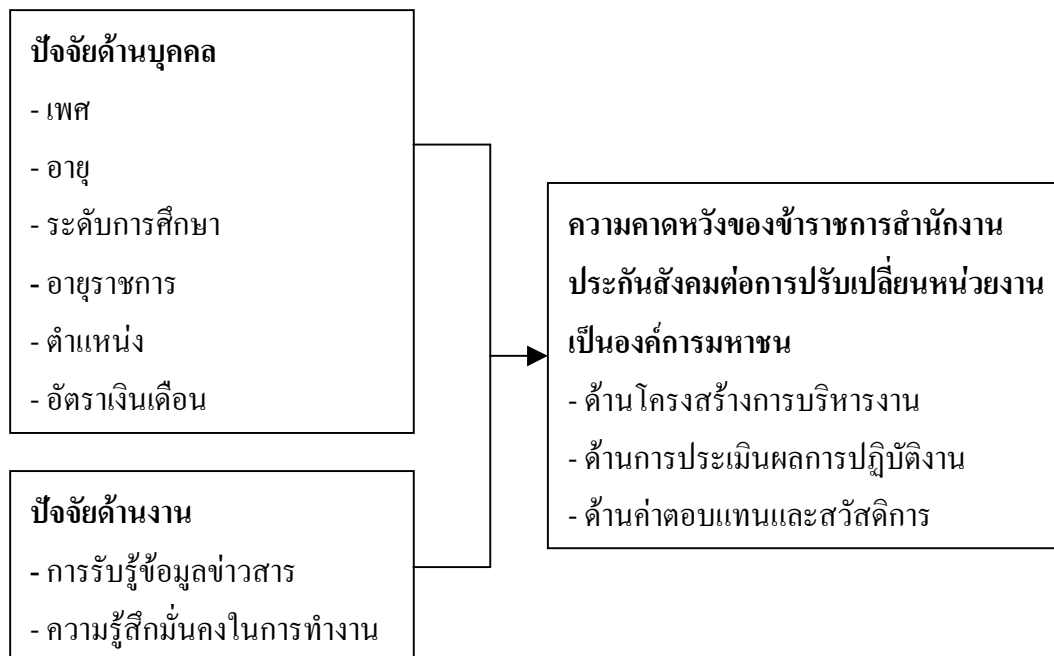
ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้อ้างอิงมาจากแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยของ ทศนียวรรณ (2542); จินตนา (2542); ชาติชาย (2542); ราณี (2542); ธนอมศักดิ์ (2544); มนตรี (2547) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานคาดว่าจะมีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน

1.1 เพศของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

1.2 อายุของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังบุคลากรต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

1.4 อายุราชการของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

1.5 ตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

1.6 อัตราเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน

2.1 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

2.2 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 1-10 จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 231 คน ซึ่งแบ่งตามระดับการทำงาน ดังนี้

ข้าราชการระดับ 1-2	จำนวน	10	คน
ข้าราชการระดับ 3-4	จำนวน	79	คน
ข้าราชการระดับ 5-6	จำนวน	102	คน
ข้าราชการระดับ 7	จำนวน	40	คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษาใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนประชากร ด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane ดังนี้ (Yamane, 1973)

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

$$\begin{aligned}
 \text{เมื่อ } N &= \text{จำนวนหน่วยประชากร} \\
 e &= \text{ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ การวิจัยนี้กำหนดให้ เท่ากับ .05} \\
 n &= \text{ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง} \\
 n &= \frac{231}{1 + 231(0.05)^2} \\
 &= \frac{231}{1.5775} \\
 &= 146.43
 \end{aligned}$$

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = 147 \text{ คน}$$

(ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาจากขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 147 คน)

ขั้นที่ 2 คำนวณหาจำนวนตัวอย่างประชากรในแต่ละกลุ่ม โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

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

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10

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

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อข้าราชการในแต่ละระดับ ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้ในแต่ละระดับครบทุกระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องและดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้ว เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อความครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักงานประกันสังคม แบ่งตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ อัตราเงินเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จากนั้นนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละแยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ อัตราเงินเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านงาน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยผู้วิจัยใช้แบบคำถามมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

<u>ระดับ</u>	<u>คะแนน</u>
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่างในการแปลความข้อมูลโดยรวมและรายชื่อใช้สังเกต ซึ่งได้แบ่งระดับ

ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย มีเกณฑ์ในการพิจารณา โดยใช้สูตรภาคพื้น ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน จำนวน 13 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>ระดับ</u>	<u>คะแนน</u>
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่างในการแปลความข้อมูลโดยรวมและรายชื่อใช้อิงเกณฑ์ ซึ่งได้แบ่งระดับความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย มีเกณฑ์ในการพิจารณา โดยใช้สูตรภาคพื้น ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน จำนวน 22 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่างในการแปลความข้อมูลโดยรวมและรายชื่อใช้สังเกต ซึ่งได้แบ่งระดับความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย มีเกณฑ์ในการพิจารณา โดยใช้สูตรภาคพื้น ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง ความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง ความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง ความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับมาก

การวัดตัวแปร

ผู้ศึกษาได้จัดตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้ในการแปลความหมายและจัดหมวดหมู่ของตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ในการการวิจัยดังนี้

1. เพศ แบ่งออกเป็นเพศหญิง และชาย
2. อายุ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 2.1 ไม่เกิน 25 ปี
 - 2.2 26 – 35 ปี

2.3 36 – 45 ปี

2.4 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 ปริญญาโท

3.4 อื่นๆ

4. อายุราชการ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

4.1 ไม่เกิน 5 ปี

4.2 6 – 15 ปี

4.3 16 – 25 ปี

4.4 มากกว่า 25 ปี

5. ตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

5.1 ระดับ 1 – 2

5.2 ระดับ 3 – 4

5.3 ระดับ 5 – 6

5.4 ระดับ 7

6. อัตราเงินเดือน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

6.1 ไม่เกิน 10,000 บาท

6.2 10,001 – 15,000 บาท

6.3 15,001 – 20,000 บาท

6.4 มากกว่า 20,000 บาท

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ไปเสนอ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-out) ใช้กับ ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment correlation coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach (บุญเรือง, 2533: 183-193) ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านมีดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8473

2.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9260

2.3 ด้านความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยน หน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9558

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปสอบถามข้าราชการสำนักงานประกัน สังคมที่ปฏิบัติงานอยู่เขตพื้นที่ 1-10 จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยประสานงานกับฝ่ายบริหารงานทั่วไปและได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 147 ชุด ครอบคลุมจำนวนตัวอย่างที่ได้ทำการคำนวณไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน
3. ค่าสถิติ t-test ใช้ทดสอบสมมติฐานที่มีตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม
4. ค่าสถิติ F-test ใช้ทดสอบสมมติฐานที่มีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

ตอนที่ 3 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานภายใต้องค์การมหาชน

ตอนที่ 4 ความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n=147)		
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	21	14.29
หญิง	126	85.71

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=147)		
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
ไม่เกิน 25 ปี	15	10.20
26-35 ปี	71	48.30
36-45 ปี	46	31.30
46 ปีขึ้นไป	15	10.20
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	10.19
ปริญญาตรี	117	79.59
ปริญญาโท	14	9.54
อื่นๆ	1	0.68
<u>อายุราชการ</u>		
ไม่เกิน 5 ปี	39	26.53
6-15 ปี	79	53.74
16-25 ปี	20	13.61
มากกว่า 25 ปี	9	6.12
<u>ตำแหน่ง</u>		
ระดับ 1-2	7	4.76
ระดับ 3-4	50	34.02
ระดับ 5-6	65	44.22
ระดับ 7	25	17.00
<u>อัตราเงินเดือน</u>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	53	36.55
10,001-15 000 บาท	54	37.24
15,001-20,000 บาท	25	15.87
มากกว่า 20,000 บาท	15	10.34

จากตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน พบว่า

เพศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.71 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 14.29

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมามีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 และอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.59 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.19 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.54 และระดับการศึกษาอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.68

อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6-15 ปี คิดเป็น ร้อยละ 53.74 รองลงมาไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.53 อายุราชการ 16-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.61 และมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.12

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างมีระดับ 5-6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.22 รองลงมาระดับ 3-4 คิดเป็นร้อยละ 34.02 ระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 17.00 และระดับ 1-2 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.76

อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างมีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 37.24 รองลงมา อัตราเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.55 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.87 และมากกว่า 20,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.34

ตอนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน

(n=147)

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็น องค์การมหาชน	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. ท่านได้ข้อมูลข่าวสารการปรับ เปลี่ยนสำนักงานประกัน สังคมเป็นองค์การมหาชน จากจดหมายข่าวของ สปส.	28 (19.05)	47 (31.97)	49 (33.33)	22 (14.97)	1 (0.68)	2.46	0.98	ปานกลาง
2. ท่านได้ข้อมูลข่าวสารการปรับ เปลี่ยนสำนักงานประกัน สังคมเป็นองค์การมหาชน จากอินเทอร์เน็ตของ สปส.	32 (21.77)	61 (41.18)	43 (29.57)	11 (7.48)	0 (0.00)	2.22	0.87	น้อย
3. ท่านได้ข้อมูลข่าวสารการปรับ เปลี่ยนสำนักงานประกัน สังคมเป็นองค์การมหาชน จากเพื่อนร่วมงาน	11 (7.48)	27 (18.37)	43 (29.26)	52 (35.37)	14 (9.52)	3.21	1.08	ปานกลาง
4. ท่านได้ข้อมูลข่าวสารการปรับ เปลี่ยนสำนักงานประกัน สังคมเป็นองค์การมหาชน จากผู้บังคับบัญชา	17 (11.56)	40 (27.21)	53 (36.05)	33 (22.45)	4 (2.73)	2.76	0.99	ปานกลาง
5. ท่านได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับ ฟังการชี้แจง แนวทางการปรับ เปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ของ สปส. ที่จัดโดย สปส.	44 (29.94)	55 (37.41)	31 (21.09)	13 (8.84)	4 (2.72)	2.17	1.04	น้อย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=147)								
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็น องค์การมหาชน	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด			
6. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา เกี่ยวกับเรื่ององค์การ มหาชนที่หน่วยงานอื่นจัด	87 (59.18)	29 (19.55)	17 (11.66)	14 (9.61)	0 (0.00)	1.71	1.01	น้อย
7. จากการชมรายการโทรทัศน์ วิทยุ เกี่ยวกับเรื่ององค์การ มหาชน	54 (36.73)	42 (28.33)	38 (26.10)	11 (7.48)	2 (1.36)	2.08	1.02	น้อย
8. จากการอ่านหนังสือพิมพ์ ในคอลัมน์ที่เกี่ยวกับเรื่อง องค์การมหาชน	47 (31.97)	40 (27.21)	46 (31.30)	12 (8.16)	2 (1.36)	2.20	1.02	น้อย
รวม						2.35	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็น องค์การมหาชนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังต้องมีการปรับปรุง ($\bar{X} = 2.35$, S.D. = 0.73) โดยเมื่อพิจารณาแหล่งที่ได้รับข้อมูลข่าวสารพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 3) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.08) รองลงมา ได้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนจากผู้บังคับบัญชา (ข้อ 4) ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 0.99) และน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่าง มีโอกาสเข้าร่วมประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับเรื่ององค์การมหาชนที่หน่วยงานอื่นจัด (ข้อ 6) ($\bar{X} = 1.71$, S.D. = 1.01)

ตอนที่ 3 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานภายใต้องค์การมหาชน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานภายใต้องค์การมหาชน

(n=147)

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ภายใต้องค์การมหาชน	ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์การ มหาชนแล้ว ท่านมีโอกาส เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	14 (9.52)	20 (13.61)	77 (52.38)	29 (19.73)	7 (4.76)	2.97	0.95	ปานกลาง
2. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์การ มหาชนแล้ว ท่านจะได้รับ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ มากกว่าที่เคยได้รับ	14 (9.52)	37 (25.17)	65 (44.22)	27 (18.37)	4 (2.72)	2.80	0.94	ปานกลาง
3. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์การ มหาชนแล้ว ท่านคิดว่าจะ ช่วยลดกฎ ระเบียบ และ ขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ซ้ำซ้อนได้	9 (6.12)	35 (23.81)	62 (42.18)	33 (22.45)	8 (5.44)	2.97	0.96	ปานกลาง
4. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์การ มหาชนแล้ว ท่านเชื่อว่าท่าน ยังมีความมั่นคงในหน้าที่ การงานเหมือนเดิม	16 (10.88)	44 (29.93)	51 (34.70)	31 (21.09)	5 (3.40)	2.76	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=147)								
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ภายใต้โครงการมหาชน	ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					X̄	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด			
5. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะช่วยให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่	9 (6.12)	29 (19.73)	71 (48.30)	31 (21.09)	6 (4.08)	2.97	0.90	ปานกลาง
6. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว ท่านจะมีโอกาสเสนอแนวทางในการแก้ไข ปัญหาในการทำงาน หรือ วิธีการในการทำงานใหม่ๆ	8 (5.44)	36 (24.45)	62 (42.22)	33 (22.45)	8 (5.44)	2.99	0.95	ปานกลาง
7. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะมีความชัดเจน และโปร่งใสในเกณฑ์ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	13 (8.84)	35 (23.71)	68 (46.36)	26 (17.69)	5 (3.40)	2.84	0.94	ปานกลาง
8. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะเปิดโอกาส ในการโยกย้ายเปลี่ยน สายงานตามความชำนาญ	8 (5.44)	28 (19.05)	66 (44.90)	36 (24.49)	9 (6.12)	3.07	0.95	ปานกลาง
9. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว ท่านจะมีโอกาส ได้ทำงานที่ท้าทาย ได้ใช้ทักษะ ความชำนาญอย่างเต็มที่	4 (2.72)	24 (16.55)	68 (46.04)	44 (29.93)	7 (4.76)	3.19	0.85	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ภายใต้องค์การมหาชน	ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด			
10. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์กร มหาชนแล้ว จะมีนโยบาย การบริหารงานที่ชัดเจน และ สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทราบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น	6 (4.08)	25 (17.01)	72 (48.98)	40 (27.21)	4 (2.72)	3.07	0.84	ปานกลาง
11. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์กร มหาชนแล้ว ปริมาณงานที่ ได้รับมอบหมายจะมีความ เท่าเทียมเป็นธรรมชัดเจน	5 (3.42)	35 (23.97)	66 (44.93)	35 (23.57)	6 (4.11)	3.01	0.88	ปานกลาง
12. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์กร มหาชนแล้ว จะมีศักดิ์ศรี ไม่น้อยกว่าการเป็นข้าราชการ	15 (10.20)	41 (27.89)	60 (40.82)	26 (17.69)	5 (3.40)	2.77	0.97	ปานกลาง
13. เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์กร มหาชนแล้ว อำนาจหน้าที่ จะไม่ลดลงไปกว่าการเป็น ข้าราชการ	20 (13.61)	37 (25.17)	57 (38.77)	23 (15.65)	10 (6.80)	2.77	1.08	ปานกลาง
รวม						2.94	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังต้องปรับปรุง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 9 เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้วจะมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทาย ได้ใช้ทักษะ

ความชำนาญอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.85) รองลงมาข้อ 8 เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะเปิดโอกาสในการโยกย้ายเปลี่ยนสายงานตามความชำนาญ และข้อ 10 เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้วจะมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.95) และ ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.84) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว เชื่อว่ายังมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเหมือนเดิม ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 1.01)

ตอนที่ 4 ความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน (ด้านโครงสร้างการบริหารงาน)

(n=147)								
ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. เมื่อปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของเลขานุการที่มาจากพรรคเลือกของคณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งอาจเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกก็ได้ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7 (4.76)	21 (14.29)	71 (48.30)	41 (27.89)	7 (4.76)	3.14	.88	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานภายใต้การบริหารจัดการของคณะกรรมการประกันสังคม ที่มาจากการเลือกตั้ง 3 ฝ่าย คือ จากฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ช่วยทำให้หน่วยงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	6 (4.08)	26 (17.69)	67 (45.68)	39 (26.43)	9 (6.12)	3.13	.91	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. การปรับเปลี่ยน สปส. เป็น องค์การมหาชนมีความ เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติ หน้าที่ในปัจจุบัน	14 (9.52)	26 (17.69)	67 (45.58)	33 (22.45)	7 (4.76)	2.96	.98	ปานกลาง
4. การปรับเปลี่ยน สปส. เป็น องค์การมหาชนจะทำให้ การบริหารงบประมาณและ การเงินคล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันการทุจริต ประพฤติดีขึ้น	12 (8.16)	37 (25.17)	55 (37.42)	36 (24.49)	7 (4.76)	2.92	1.01	ปานกลาง
5. เมื่อปรับเปลี่ยน สปส. เป็น องค์การมหาชนแล้วจะสามารถ พัฒนาองค์การ ทำให้ผู้รับ บริการมีความพึงพอใจต่อ การบริการที่ได้รับมากขึ้น	5 (3.40)	26 (17.69)	68 (46.26)	38 (25.85)	10 (6.80)	3.16	.90	ปานกลาง
6. เมื่อปรับเปลี่ยน สปส. เป็น องค์การมหาชนแล้ว จะทำให้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างคุ้มค่ายิ่งขึ้น	6 (4.08)	22 (14.42)	66 (44.90)	43 (29.80)	10 (6.80)	3.21	.91	ปานกลาง
7. การปรับเปลี่ยน สปส. เป็น องค์การมหาชนจะทำให้ กระบวนการปฏิบัติงาน คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	2 (1.36)	17 (11.93)	65 (43.86)	46 (31.29)	17 (11.56)	3.42	.88	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=147)								
ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
8. การปรับเปลี่ยน สปส. เป็น องค์การมหาชนทำให้เกิด การแบ่งอำนาจ ความรับผิดชอบ ในงานอย่างชัดเจนเหมาะสม	5 (3.40)	23 (15.87)	71 (48.30)	39 (26.31)	9 (6.12)	3.17	.88	ปานกลาง
รวม						3.14	.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ด้านโครงสร้างการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังต้องปรับปรุง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.75) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 7 การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนจะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.88) รองลงมา ข้อ 6 เมื่อปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนแล้ว จะทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ายิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.91) และข้อ 4 การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชน จะทำให้การบริหารงบประมาณและการเงินคล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบได้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน (ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
9. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม	5 (3.40)	28 (19.05)	65 (44.12)	40 (27.31)	9 (6.12)	3.13	.91	ปานกลาง
10. ควรมีระบบตรวจสอบและประเมินผลที่เน้นประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างจริงจัง เช่น รัฐอาจสนับสนุนเป็น “รางวัล” สำหรับองค์กร และเจ้าหน้าที่ หรืออาจมีโทษสำหรับผู้บริหารที่ขาดประสิทธิภาพ	5 (3.40)	15 (10.21)	59 (44.14)	55 (37.41)	13 (8.84)	3.39	.90	ปานกลาง
11. ระบบการประเมินมีความโปร่งใสยุติธรรม	9 (6.12)	30 (20.41)	64 (43.42)	32 (21.89)	12 (8.16)	3.05	1.00	ปานกลาง
12. ควรมีสิทธิในการอุทธรณ์ผลการประเมิน ถ้าเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม	6 (4.08)	13 (8.85)	49 (33.33)	50 (34.01)	29 (19.73)	3.58	1.02	ปานกลาง
13. ควรมีสิทธิในการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	6 (4.08)	11 (7.48)	54 (36.73)	50 (34.02)	26 (17.69)	3.53	1.00	ปานกลาง
รวม						3.35	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังต้องปรับปรุง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.79) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 12 ควรมีสิทธิในการอุทธรณ์ผลการประเมิน ถ้าเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.02) รองลงมา ข้อ 13 ควรมีสิทธิในการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.00) และข้อ 11 ระบบการประเมินมีความโปร่งใสยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
14. ท่านมีความคาดหวังว่า เงินเดือนที่จะได้รับมากกว่า อัตราเงินเดือนเดิมในระบบราชการอย่างน้อย 30%	8 (5.44)	16 (10.88)	43 (29.26)	49 (33.33)	31 (21.09)	3.54	1.106	ปานกลาง
15. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนประจำปี หรือโบนัส ที่จะพิจารณาเป็นกลุ่ม ควรจะขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน	4 (2.72)	15 (10.20)	53 (36.06)	45 (30.61)	30 (20.41)	3.56	1.01	ปานกลาง
16. สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรมหาชน จัดให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ ควรซื้อประกันสุขภาพสำหรับ บิดา-มารดา คู่สมรส และบุตรทดแทนสิทธิการรักษาพยาบาลที่เคยได้รับด้วย	12 (8.16)	7 (4.76)	39 (26.53)	44 (29.94)	45 (30.61)	3.70	1.19	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n=147)								
ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
17. ท่านคิดว่าจะมีเงินช่วยเหลือ การศึกษานุกร มีสิทธิได้รับ เงินบำรุงการศึกษาและ ค่าเล่าเรียนบุตรดีขึ้นกว่า ระบบราชการ	11 (7.48)	15 (10.20)	47 (31.78)	40 (27.41)	34 (23.13)	3.48	1.17	ปานกลาง
18. มีการกำหนดวัน- เวลาทำงาน และการลาหยุดงาน ดีกว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	6 (4.80)	19 (12.93)	61 (44.35)	29 (14.93)	32 (22.99)	3.42	1.09	ปานกลาง
19. มีสวัสดิการเกี่ยวกับ สุขภาพขณะอนามัย เจ้าหน้าที่ ได้รับความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน ในเรื่องสถานที่ บริเวณการทำงานดีขึ้น	23 (15.65)	19 (12.93)	62 (42.18)	31 (21.09)	12 (8.15)	2.93	1.13	ปานกลาง
20. มีสวัสดิการสโมสร กิจกรรม นันทนาการ กีฬา การเผยแพร่ ความรู้ดีขึ้น	4 (2.72)	19 (12.93)	54 (36.05)	47 (33.85)	23 (14.45)	3.45	.99	ปานกลาง
21. การมีสวัสดิการด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้สำนักงานเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ ปฏิบัติงานได้คล่องตัวและ รวดเร็ว	3 (2.04)	19 (12.93)	56 (38.09)	39 (26.53)	30 (20.41)	3.51	1.02	ปานกลาง
22. ระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรมีความ สะดวก รวดเร็วเหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน	4 (2.72)	16 (10.88)	53 (36.05)	36 (24.50)	38 (25.85)	3.60	1.07	ปานกลาง
รวม						3.48	.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังต้องปรับปรุง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 16 สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรมหาชน จัดให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ ควรซื้อประกันสุขภาพสำหรับบิดา-มารดา คู่สมรส และบุตรทดแทนสิทธิ ค่ารักษาพยาบาลที่เคยได้รับด้วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.19) รองลงมา ข้อ 22 ระบบ ติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความสะดวก รวดเร็ว เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.07) และข้อ 19 มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขลักษณะอนามัย เจ้าหน้าที่ได้รับความ สะดวกในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ บริเวณการทำงานดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความ คาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน (ในภาพรวม)

(n=147)

ด้าน	ระดับความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านโครงสร้างการบริหารงาน	3.14	.75	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.35	.79	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.48	.86	ปานกลาง
รวม	3.34	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชนโดยรวม ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) รองลงมา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.79) และด้านโครงสร้างการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.75)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามเพศ

(n=147)					
เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	21	73.3684	19.46282	-.018	.535
หญิง	126	73.4417	15.65156		

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอายุ

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1991.836	663.945	2.638	.05*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	135	33978.265	251.691		
รวม	138	35970.101			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe พบความแตกต่างตามตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอายุ

(n=147)

อายุ	$\bar{X}$	S.D.	อายุ			
			ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 25 ปี	74.54	17.95				
26-35 ปี	74.77	14.08	-			
36-45 ปี	78.49	17.24	-	*		
46 ปีขึ้นไป	81.00	17.88	-	-	*	

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน มากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุ 26-35 ปี และข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน มากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุ 36-45 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1776.367	888.184	3.494	.033*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	134	34059.501	254.175		
รวม	136				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe พบความแตกต่างตามตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=147)					
ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	67.79	14.14	-		
ปริญญาตรี	72.88	16.48		-	
ปริญญาโท	83.83	11.99	*	*	-

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน มากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 อายุราชการของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอายุราชการ

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	143.478	47.826	.180	.910
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	135	35826.623	265.382		
รวม	138	35970.101			

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระหว่างกลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามตำแหน่ง

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	666.117	222.039	.849	.469
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	135	35303.984	261.511		
รวม	138	35970.101			

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระหว่างกลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 อัตราเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1984.390	661.463	2.632	.05*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	134	33679.646	251.341		
รวม	137	35970.101			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระหว่างกลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe พบความแตกต่างตามตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=147)

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	อัตราเงินเดือน			
			ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
ไม่เกิน 10,000 บาท	73.54	17.95	-			
10,001-15,000 บาท	75.77	14.08	*	-		
15,001-20,000 บาท	77.49	17.24	*		-	
มากกว่า 20,000 บาท	82.00	17.88				-

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท และอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน มากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน
มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กร
มหาชน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	916.567	458.283	1.731	.181
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	132	34942.367	264.715		
รวม	134	35858.933			

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระหว่างกลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน
มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับความคาดหวัง ต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กร
มหาชน จำแนกตามความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

(n=147)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	14540.228	7270.114	45.862	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	134	21241.801	158.521		
รวม	136	35782.029			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระหว่างกลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe พบความแตกต่างตามตารางที่ 20 ดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน จำแนกตามความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ความรู้สึกมั่นคง ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	(n=147) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน		
			น้อย	ปานกลาง	มาก
น้อย	30.67	10.69	-		
ปานกลาง	61.45	14.69	*	-	
มาก	79.55	11.71	*	*	-

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน จากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมาก และปานกลาง มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน มากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานน้อย นอกจากนี้ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมาก มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน มากกว่าข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลาง นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจารณ์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักงานประกันสังคมมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.35$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาจากแหล่งในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.08) รองลงมา ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 0.99) และจากการมีโอกาสดูเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เกี่ยวกับเรื่ององค์กรมหาชนที่หน่วยงานอื่นจัด น้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.71$, S.D. = 1.10) สาเหตุน่าจะเนื่องจากสำนักงานประกันสังคมขาดการประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนอย่างต่อเนื่องไม่ครอบคลุมเพียงพอ เช่น ไม่สนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมประชุม สัมมนา เกี่ยวกับเรื่องการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชนที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ไม่มีเอกสาร ข้อมูล ทั้งทางอินเทอร์เน็ตและการเวียนหนังสือให้ข้าราชการอ่านศึกษารายละเอียด ไม่มีการแจ้งความคืบหน้า การดำเนินการจากคณะกรรมการฯ ให้ข้าราชการได้รับทราบ และไม่มีการจัดประชุมชี้แจงถึงแนวทางต่างๆ ตลอดทั้งสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน อย่างชัดเจน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่จะได้รับจากการพูดคุยสนทนาระหว่างเพื่อนข้าราชการด้วยกัน ซึ่งทำให้ได้รับข้อมูลไม่เพียงพอหรือไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดความไม่แน่ใจในข้อมูลที่มีอยู่เป็นสาเหตุให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.70) พบว่า เมื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแล้วจะมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทาย ได้ใช้ทักษะความชำนาญอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.85) รองลงมา เมื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงาน

เป็นองค์การมหาชนแล้วจะเปิดโอกาสในการโยกย้ายเปลี่ยนสายงานตามความชำนาญ ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.95) และเมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสื่อสาร ให้เจ้าหน้าที่ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และเมื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนแล้ว เชื่อว่ายังมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเหมือนเดิม น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 1.01) สาเหตุเนื่องจากข้าราชการสำนักงานประกันสังคมมีความรู้สึกว่าอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในชีวิตมากกว่าอาชีพอื่น การที่สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานราชการจะปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนถึงแม้จะอยู่ภายใต้ภาครัฐก็ตาม ข้าราชการก็ยังเกิดความไม่แน่ใจว่าความมั่นคงในการทำงานจะเหมือนเดิมหรือไม่ อีกทั้งมีความรู้สึกว่าศักดิ์ศรีที่เคยมีจากอาชีพราชการ อำนาจหน้าที่ และสวัสดิการตลอดทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับจะน้อยลง และมีความกังวลว่าเมื่อปรับเป็นองค์การมหาชนแล้ว ความชัดเจนโปร่งใสในเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจะไม่เหมือนเดิม กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตการทำงานของตนเองในอนาคต หากมีการปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นและผลที่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ชัดเจนเพียงพอ จึงทำให้เกิดความไม่แน่ใจเกิดขึ้นทำให้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.73) โดยแยกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) รองลงมา ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.79) และด้านโครงสร้างการบริหารงาน น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาแล้วสาเหตุน่าจะเนื่องจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมยังไม่ชัดเจนเพียงพอและมีความรู้สึกว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในอาชีพราชการเป็นความมั่นคงในชีวิตอย่างหนึ่งที่ได้เลือกอาชีพราชการ เมื่อสำนักงานจะปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน จึงทำให้เกิดความไม่แน่ใจว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับ เช่น ค่าตอบแทนประจำปี หรือโบนัส ที่จะพิจารณาเป็นกลุ่มตามผลการปฏิบัติงานหรือไม่ สวัสดิการเกี่ยวกับสุขลักษณะอนามัยเจ้าหน้าที่จะได้รับความสะดวกในเรื่องสถานที่ บริเวณการทำงาน ดีขึ้นหรือไม่ อีกทั้งยังไม่แน่ใจว่าการประเมินผล

การปฏิบัติงานจะมีความยุติธรรมอยู่ในกฎเกณฑ์เช่นเดียวกับระบบราชการหรือไม่ และด้านโครงสร้างการบริหารงาน ไม่แน่ใจว่าการบริหารงบประมาณและการเงินคล่องตัว มีประสิทธิภาพสามารถป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบได้ดีขึ้นหรือไม่ ทั้งนี้โยบายของสำนักงานที่ยังขาดความชัดเจน ไม่มีข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ จึงทำให้ผลความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 8 สมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 สมมติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีเพศต่างกัน มีการความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นอาจมีสาเหตุมาจากข้าราชการสำนักงานประกันสังคมทั้งเพศชายและหญิงมีลักษณะการทำงานที่เหมือนกัน โดยแต่ละตำแหน่งงานมีทั้งเพศหญิงและเพศชายที่สามารถทำงานในหน้าที่ได้เท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งแยก อีกทั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไม่ชัดเจนเพียงพอเหมือนกัน และต่างมีความไม่แน่ใจในสถานภาพของตนเองเมื่อหน่วยงานออกจากระบบราชการ จึงเป็นสาเหตุทำให้ความคาดหวังไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกันกับ ชาดิชยา (2542) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านการพัฒนาองค์กรและการปรับเปลี่ยน รวมทั้งข้อดีและข้อด้อยขององค์การมหาชน

สมมติฐานที่ 2 อายุของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากผู้ที่มีอายุมากโดยเฉพาะผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความคาดหวังว่าจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา ทำให้ตนมีความสามารถและความชำนาญเพียงพอ มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้ามากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าที่ย่อมมีความกังวลมากกว่าหากเกิดการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้ตนเองขาดความมั่นคงในอาชีพที่ตนได้รับจากอาชีพราชการ อีกทั้งไม่มีความมั่นใจว่าความเจริญก้าวหน้าในอาชีพว่าจะยังมีอยู่หรือไม่ใกล้เคียงกับ มนตรี (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพร้อมของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน มีผลต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงมีความรู้สึกว่าคุณเองต้องมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า เพราะการทำงานต้องมีการแข่งขัน ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมได้เปรียบกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าที่มีความกังวลว่าตนเองจะไม่มีมีความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน จึงส่งผลให้ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคาดหวังแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ จินตนา (2542) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ช่อง 11 กับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรมหาชน” พบว่า สถานภาพงาน ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ช่อง 11 ไปสู่องค์กรมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 อายุราชการของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากผู้ที่มีระยะเวลาในการรับราชการน้อย และผู้ที่มีระยะเวลารับราชการมาก ต่างมีความรู้สึกท้อแท้กับราชการนั้น มีความมั่นคงอยู่แล้ว และจากการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ชัดเจนทำให้มีความรู้สึกท้อแท้กับหน่วยงานปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน ระยะเวลาที่ได้รับราชการมาจะไม่ส่งผลต่อสถานะใหม่ของตนเองเกรงว่าสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจะน้อยกว่าระบบราชการ จึงทำให้มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากทุกระดับตำแหน่งต่างเกรงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน โดยอาจเกรงว่ามีการเปลี่ยนแปลงในด้านสิทธิประโยชน์ ความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้ข้าราชการทุกระดับตำแหน่งมีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 อัตราเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้ที่มีอัตราเงินเดือนมากมีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน มากกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือนน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากผู้ที่มีอัตราเงินเดือนมาก ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นตามสัดส่วนเปอร์เซ็นต์ของอัตราเงินเดือนในปัจจุบันที่สูงอยู่แล้ว ซึ่งต่างจากผู้ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าที่มีความคาดหวังว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ถึงแม้จะสูงขึ้นแต่ก็ยังไม่แน่ใจในความมั่นคงในอาชีพตลอดทั้งความต้องการ

ในสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับว่าจะลดน้อยลงหรือไม่จึงทำให้เกิดความคาดหวังน้อยกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือนที่มากกว่า

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ขาดการประชาสัมพันธ์การให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนอาจดำเนินการยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ และนโยบายยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารยังน้อย จึงทำให้การประมวลผล และแปลความหมาย รวมถึงการเข้าใจในสถานการณ์และสภาพความเป็นจริง ยังคลาดเคลื่อน ส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่างระหว่างผู้รับข้อมูลข่าวสาร

สมมติฐานที่ 8 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้ที่มีความรู้สึกคาดหวังความมั่นคงในการทำงานมาก จะมีความรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงานภายใต้ องค์กรมหาชน เพราะการปรับเปลี่ยดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมของภาครัฐย่อมมีกฎ ระเบียบ ควบคุม และจะมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายได้ ใช้ทักษะความชำนาญอย่างเต็มที่ ซึ่งต่างจากผู้ที่มีความรู้สึกคาดหวังความมั่นคงในการทำงานน้อย ที่มีความไม่มั่นใจ และมีความกังวลว่าความมั่นคงในการทำงานจะน้อยลงกว่าอาชีพรับราชการ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานประกันสังคมในระดับผู้ปฏิบัติ (ระดับ 1-7) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1-10 ทั้งหมด จำนวน 147 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับข้าราชการสำนักงานประกันสังคม นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment correlation coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า One- way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ เพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.71 และ ร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

2. อายุ มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 และมีอายุไม่เกิน 25 ปี และ 46 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.20

3. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.59 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.19 และระดับการศึกษาอื่นๆ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.68

4. อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.74 รองลงมา มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.53 และน้อยที่สุด มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.12

5. ตำแหน่ง มีระดับตำแหน่ง 5-6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.22 รองลงมา ระดับตำแหน่ง 3-4 คิดเป็นร้อยละ 34.02 และระดับตำแหน่ง 1-2 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.76

6. อัตราเงินเดือน มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.24 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.55 และอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.34

ตอนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม 2.35 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 3. กลุ่มตัวอย่างได้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 รองลงมา คือ ข้อ 4. ได้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.76 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 มีโอกาสเข้าร่วมประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับเรื่ององค์การมหาชนที่หน่วยงานอื่นจัด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.71

ตอนที่ 3 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานภายใต้โครงการมหาชน

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 9 เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชนแล้วจะมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทาย ได้ใช้ทักษะความชำนาญอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.19 รองลงมาข้อ 8 เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะเปิดโอกาสในการโยกย้ายเปลี่ยนสายงานตามความชำนาญ และข้อ 10 เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงาน ประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้วจะมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.07 เท่ากัน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 4 เมื่อ ปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว เชื่อว่ายังมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เหมือนเดิม มีค่าเฉลี่ย 2.76

ตอนที่ 4 ความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

ความคาดหวังเมื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนโดยรวม ของข้าราชการ สำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.48 รองลงมา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.14 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 16. สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่องค์การมหาชน จัดให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ ควรซื้อประกันสุขภาพสำหรับบิดา-มารดา คู่สมรส และบุตรทดแทนสิทธิ ค่ารักษาพยาบาลที่เคยได้รับด้วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.70 รองลงมา ข้อ 22. ระบบติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความสะดวก รวดเร็วเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.60 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชน จะทำให้การบริหาร งบประมาณและการเงินคล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.92

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 อายุราชการของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 อัตราเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระดับการศึกษา	✓	
อายุราชการ		✓
ตำแหน่ง		✓
อัตราเงินเดือน	✓	
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร		✓
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	✓	

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการการวิจัยพบว่า ระดับความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

1.1 สำนักงานประกันสังคม ควรดำเนินการประชุมชี้แจง อบรม สัมมนา ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยให้ครอบคลุมเพียงพอ ทั้งทางอินเทอร์เน็ต จดหมายข่าวของสำนักงาน หนังสือเวียนต่างๆ ของสำนักงานประกันสังคม ควรให้ข้าราชการเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังการชี้แจง แนวทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ของสำนักงานประกันสังคมทุกครั้ง และสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังการชี้แจง แนวทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น อีกทั้งควรชี้แจงแนะนำให้ข้าราชการ ติดตามข่าวสาร แนวทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ทั้งจากโทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์ ซึ่งเรื่องดังกล่าวมีผู้ตอบได้คะแนนน้อยมาก

1.2 สำนักงานประกันสังคม ควรจัดประชุมกลุ่มย่อย ระดมสมอง รับฟังความเห็น จากข้าราชการ รวมถึงมีการตอบปัญหา ข้อข้องใจ และชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้องให้ข้าราชการสำนักงานประกันสังคม เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน

สำนักงานประกันสังคมควรจัดประชุม สัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การมหาชน เช่น กฎเกณฑ์ในการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในสิทธิประโยชน์ต่างๆ และเกิดผลดีต่อทุกฝ่าย

สำนักงานประกันสังคมควรจัดทำการประชุมประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น มีความถี่และความละเอียดในการประชาสัมพันธ์ รวมถึงให้มีรายละเอียดในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ส่งถึงข้าราชการสำนักงานประกันสังคมให้มากขึ้น โดยเฉพาะการยกย่องพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนขึ้นมาให้ข้าราชการได้รับทราบและเข้าใจว่าการจ้างงานในรูปแบบใหม่ที่มีความมั่นคงในอาชีพที่ขึ้นอยู่กับผลงาน จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและมีผลการดำเนินงานอย่างมีมาตรฐานและคุณภาพอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน

3. ด้านความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

3.1 สำนักงานควรชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการได้ทราบถึงข้อดี ข้อด้อยของการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างการบริหารงานแบบคณะกรรมการที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ความมีอิสระในการบริหารงบประมาณ ซึ่งมีความคล่องตัวทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า การมีระบบตรวจสอบประเมินผลที่เน้นประสิทธิภาพดี เพื่อข้าราชการจะได้เห็นภาพชัดเจน และเป็นแรงจูงใจสำคัญในการสนับสนุนการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนต่อไป

3.2 ควรเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนและรายได้ระหว่างระบบราชการในปัจจุบันกับองค์การมหาชนที่เกิดขึ้นแล้ว ให้ข้าราชการได้รับทราบเพื่อจะได้ข้อมูลที่เพียงพอและเป็นแรงจูงใจสำคัญในการสนับสนุนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยถึงความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม การปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน เพื่อทราบถึงผลกระทบในการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

2. ควรมีการศึกษาวิจัย ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนถึงวิธีการแก้ไขปัญหาในการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคม เป็นองค์การมหาชน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กันยา สุวรรณแสง. 2530. การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จินตนา วรรณประโคน. 2542. สถานีโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรมหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาติชาย สุทธาเวช. 2542. ทักษะของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ถนอมศักดิ์ เตชะนิยม. ทักษะของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน. กรุงเทพมหานคร: สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2540. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. 2542. องค์กรมหาชน: ผลิตผลของบูรณาการระบบการจัดการที่ดี
องค์กรมหาชน: มิติใหม่ของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

ทักษิณวรรณ เกตุแก้ว. 2542. แนวความคิดการบริหารกึ่งรัฐกึ่งเอกชนของรัฐสู่องค์กรมหาชน
อิสระ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2544. จิตวิทยาทั่วไป. ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2533. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.

- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2530. พฤติกรรมขององค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- โกคิน พลกุล. 2540. การปฏิรูประบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์: ความสำคัญและอุดมการณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- มานิตย์ นวลละออ. 2543. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนตรี กรรทมาศ. 2547. การศึกษาความพร้อมของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันราชภัฏพระนคร.
- โยชิน ศันสนยุท. 2533. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัจรี นพเกตุ. 2539. จิตวิทยาทั่วไปเรื่องการรับรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประกายประกิ.
- ราณี อุปการะกุล. 2542. การปรับเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์การมหาชน: กรณีศึกษา กองผลิตชีวภัณฑ์ กรมปศุสัตว์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2522. จิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ชัยศิริการพิมพ์.
- สุชา จันทรเอม. 2540. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2546. **บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**
โครงการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน. กรุงเทพมหานคร:
 มิตเตอร์ก๊อปปี.

สุณีย์ ชีรดากร. 2525. **จิตวิทยาการศึกษา**. นนทบุรี: โรงพิมพ์สงเคราะห์เด็กปากเกร็ด.

สุพัตรา จุณณะปิยะ. 2546. **คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**. นครปฐม:
 โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ, สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
 กำแพงแสน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

สุรางค์ จันทน์เอม. 2529. **จิตวิทยาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 อักษรบัณฑิต.

สุรพล นิติไกรพจน์. 2542. **องค์การมหาชน: แนวคิด รูปแบบ และวิธีการบริหารงาน**.
 กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการสำนักงานข้าราชการ
 พลเรือน.

สำนักงานประกันสังคม. 2546ก **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำเดือนมิถุนายน 2546**.

ฝ่ายทะเบียนผู้ประกันตน กองเงินสมทบ. (อัดสำเนา)

_____. 2546ข **แผนประกันสังคม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549)**. กองแผนงานและสารสนเทศ.

_____. 2545. **อัตราค่าจ้างข้าราชการสำนักงานประกันสังคม. กองการเจ้าหน้าที่**.
 (อัดสำเนา)

Crowther, J. 2001. **Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English**.
 Oxford: Oxford University Press.

Wilbur, S. and F.R. Donald. 1977. **The Process and Effects of Mass Communication**.
 (4th ed.). University of Illinois.

Vroom, V.H. and L.D. Edward L. 1982. **Management and Motivation**. (8th ed.). England: Penguin Books.

Yamane, T. 1973. **Statistics and Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Haper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคม
ต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางดำเนินการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคลลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน
- ส่วนที่ 3 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานภายใต้้องค์การมหาชน
- ส่วนที่ 4 ความคาดหวังของข้าราชการต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บเป็นความลับไม่มีผลต่อสถานภาพของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์สรุปผลการวิจัยต่อไป และขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

วิไลวรรณ ศรีสูงเนิน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุปัจจุบัน ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ อื่นๆ (ระบุ)

4. อายุราชการ ปี

5. ตำแหน่ง

☐ ระดับ 1 – 2

☐ ระดับ 3 – 4

☐ ระดับ 5 – 6

☐ ระดับ 7

6. อัตราเงินเดือน

☐ ไม่เกิน 10,000 บาท

☐ 10,001 – 15 000 บาท

☐ 15,001 – 20,000 บาท

☐ มากกว่า 20,000 บาท

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
ข้อละ 1 คำตอบ กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความถาม	ระดับการรับรู้ข่าวสาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านได้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนจากจดหมายข่าวของ สปส.					
2	ท่านได้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนจากอินเทอร์เน็ตของ สปส.					
3	ท่านได้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนจากเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านได้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนจากผู้บังคับบัญชา					
5	ท่านได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังการชี้แจงแนวทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนของ สปส. ที่จัดโดย สปส.					
6	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับเรื่ององค์การมหาชนที่หน่วยงานอื่นจัด					
7	จากการชมรายการโทรทัศน์ วิทยุ เกี่ยวกับเรื่ององค์การมหาชน					
8	จากการอ่านหนังสือพิมพ์ในคอลัมน์ที่เกี่ยวกับเรื่ององค์การมหาชน					

ส่วนที่ 3 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
ข้อละ 1 คำตอบ กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็น องค์การมหาชนแล้ว ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
2	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็น องค์การมหาชนแล้ว ท่านจะได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ มากกว่าที่เคยได้รับ					
3	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็น องค์การมหาชนแล้ว ท่านคิดว่าจะช่วยลด กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ซ้ำซ้อนได้					
4	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็น องค์การมหาชนแล้ว ท่านเชื่อว่าท่านยังมี ความมั่นคงในหน้าที่การงานเหมือนเดิม					
5	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็น องค์การมหาชนแล้ว จะช่วยให้ท่านได้รับ การพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่					
6	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็น องค์การมหาชนแล้ว ท่านจะมีโอกาสเสนอ แนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน หรือวิธีการในการทำงานใหม่ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะมีความชัดเจนและโปร่งใสในเกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
8	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะเปิดโอกาสในการโยกย้ายเปลี่ยนสายงานตามความชำนาญ					
9	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้วท่านจะมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทาย ได้ใช้ทักษะความชำนาญอย่างเต็มที่					
10	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้วจะมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น					
11	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจะมีความเท่าเทียมเป็นธรรมชัดเจน					
12	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว จะมีศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าการเป็นข้าราชการ					
13	เมื่อปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนแล้ว อำนาจหน้าที่จะไม่ลดลงไปกว่าการเป็นข้าราชการ					

**ส่วนที่ 4 ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็น
องค์การมหาชน**

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
ข้อละ 1 คำตอบ กรุณาตอบทุกข้อ

ภายหลังการปรับเปลี่ยนสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน ท่านมีความคาดหวัง
ในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อ	ข้อความถาม	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>ด้านโครงสร้างการบริหารงาน</u> เมื่อปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของ เลขาธิการที่มาจากการคัดเลือกของ คณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งอาจเป็น บุคคลภายในหรือภายนอกก็ได้ จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
2	การปฏิบัติงานภายใต้การบริหารจัดการของ คณะกรรมการประกันสังคมที่มาจากการ เลือกตั้ง 3 ฝ่าย คือ จากฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ช่วยทำให้หน่วยงานมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
3	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชน มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบัน					
4	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชน จะทำให้การบริหารงบประมาณและการเงิน คล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกัน การทุจริต ประพฤติมิชอบได้ดีขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	เมื่อปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนแล้ว จะสามารถพัฒนาองค์การทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับมากขึ้น					
6	เมื่อปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนแล้ว จะทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ายิ่งขึ้น					
7	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนจะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ					
8	การปรับเปลี่ยน สปส. เป็นองค์การมหาชนทำให้เกิดการแบ่งอำนาจ ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจนเหมาะสม					
9	<u>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม					
10	ควรมีระบบตรวจสอบและประเมินผลที่เน้นประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างจริงจัง เช่น รัฐอาจสนับสนุนเป็น “รางวัล” สำหรับองค์กร และเจ้าหน้าที่ หรืออาจมีโทษสำหรับผู้บริหารที่ขาดประสิทธิภาพ					
11	ระบบการประเมินมีความโปร่งใสยุติธรรม					
12	ควรมีสติในการอุทธรณ์ผลการประเมิน ถ้าเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม					
13	ควรมีสติในการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	<u>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u> ท่านมีความคาดหวังว่าเงินเดือนที่จะได้รับมากกว่าอัตราเงินเดือนเดิมในระบบราชการอย่างน้อย 30%					
15	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนประจำปี หรือ โบนัสที่จะพิจารณาเป็นกลุ่มงานควรจะขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน					
16	สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรมหาชนจัดให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ ควรซื้อประกันสุขภาพสำหรับบิดา-มารดา คู่สมรส และบุตรทดแทนสิทธิค่ารักษาพยาบาลที่เคยได้รับด้วย					
17	ท่านคิดว่าจะมีเงินช่วยเหลือการศึกษานบุตรมีสิทธิได้รับเงินบำรุงการศึกษาและค่าเล่าเรียนบุตรดีขึ้นกว่าระบบราชการ					
18	มีการกำหนดวัน- เวลาทำงาน และการลาหยุดงานดีกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน					
19	มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขลักษณะอนามัยเจ้าหน้าที่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ บริเวณการทำงานดีขึ้น					
20	มีสวัสดิการสโมสร กิจกรรมนันทนาการ กีฬา การเผยแพร่ความรู้ดีขึ้น					
21	การมีสวัสดิการด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ ให้สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัวและรวดเร็ว					
22	ระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความสะดวก รวดเร็วเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

No.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	26.0816	13.1966	.5487	.8333
2	26.1166	13.0144	.5308	.8354
3	26.0979	13.6399	.4812	.8405
4	26.1492	12.8562	.5751	.8301
5	26.1678	12.5372	.5610	.8323
6	26.1655	12.1992	.6155	.8252
7	26.1865	11.9979	.6753	.8171
8	26.0886	12.1323	.6769	.8171

Alpha = .8473

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน

No.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	35.2414	56.4754	.7245	.9194
2	35.7586	57.2611	.5213	.9250
3	35.0000	53.5714	.6873	.9201
4	35.5172	53.9015	.7717	.9169
5	34.7931	53.8842	.7981	.9161
6	35.0690	55.5665	.6777	.9202
7	35.4483	54.8276	.6882	.9198
8	35.1379	55.1232	.6449	.9213
9	34.8621	55.9089	.6951	.9198
10	35.1724	58.0049	.5903	.9231
11	35.1724	55.4335	.7402	.9184
12	35.6552	52.7340	.7012	.9198
13	35.4138	54.9655	.6392	.9215

Alpha = .9260

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความคาดหวัง

No.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	64.9643	227.3690	.8363	.9523
2	64.9286	229.3280	.6976	.9537
3	65.0357	230.7024	.6823	.9539
4	65.2500	232.4907	.6182	.9546
5	64.9286	228.8836	.7494	.9532
6	64.9286	231.1799	.6609	.9541
7	64.7500	229.6019	.7707	.9530
8	65.3057	227.8135	.7945	.9527
9	64.9643	231.3690	.7160	.9536
10	64.5714	231.6614	.5941	.9549
11	64.9643	225.6653	.7559	.9529
12	64.3571	223.2751	.7228	.9534
13	64.3571	225.7937	.6675	.9541
14	64.6786	227.4114	.6406	.9544
15	64.4643	227.1468	.7667	.9529
16	64.3214	222.3743	.6713	.9544
17	64.6429	222.9788	.6677	.9544
18	64.5000	227.4444	.6742	.9540
19	64.6429	227.7196	.6950	.9537
20	64.4643	231.4431	.6102	.9547
21	64.3929	224.8399	.7477	.9530
22	64.3571	232.9788	.5715	.9551

Alpha = .9558