

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ได้เน้นในการให้ความสำคัญต่อการปฏิรูประบบราชการ เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานของภาครัฐไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลให้องค์การภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น โครงสร้างขององค์กร กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน การนำเอาระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ภาครัฐในอนาคต ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในด้านต่าง ๆ ที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย

การปฏิรูประบบราชการ รัฐบาล สปป. ลาว ได้มุ่งเน้นปรับปรุงให้องค์การของภาครัฐมีความแข็งแกร่ง พร้อมรับใช้การบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนทุกคน ภายใต้หลักการต่าง ๆ คือ ประชาชนทุกคนจะได้ใช้สิทธิของตนตามรัฐธรรมนูญอย่างเต็มที่ โดยผ่านกระบวนการรับรู้ข้อมูลและการแจ้งข่าวสาร สร้างโครงสร้างทางนิติกรรม กฎหมาย ให้มีความแข็งแกร่ง รวมทั้งการปฏิบัติต่อการบริหารคุ้มครองทางการเงินที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ แผนงานการปรับปรุงการปกครองที่มีวัตถุประสงค์ในการปรับปรุง 4 ขอบเขตหลัก คือ

1. การปรับปรุงการบริหารรัฐ
2. การมีส่วนร่วมของประชาชน
3. ปรับปรุงบรรดานิติกรรม กฎหมาย
4. ปรับปรุงการบริหารคุ้มครองทางการเงินที่ดี

ความรู้ความสามารถ จริยธรรม และจรรยาบรรณของรัฐกร ได้รับการปรับปรุงไปพร้อมกับระบบต่าง ๆ เช่น ระเบียบอินเตอร์เน็ตและวิธีการทำงาน เพิ่มความใส่ใจ เพื่อทำให้สาธารณชนมีความรู้เกี่ยวกับระบบกฎหมาย และสามารถเข้าถึงการบริการด้านกฎหมายให้มากขึ้น นอกจากนี้ การบริหารคุ้มครองทางการเงินต้องปฏิบัติให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความน่าเชื่อถือได้ เพราะมีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถบรรลุความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจมหภาค” (คณะกรรมการแผนการและการลงทุน นครหลวงเวียงจันทน์, 2548, หน้า 8) การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนใน การควบคุมการบริหารด้วยระเบียบกฎหมายและการจัดการด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพ ประเด็นทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

และจำเป็นสำหรับผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของรัฐบาล ที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ 5 ปีครั้งที่ 7 คือนับแต่ปี 2554-2558 ซึ่งรัฐบาล สปป ลาว ได้นั้นได้การพัฒนาในด้านทรัพยากรมนุษย์และการปรับปรุงบรรดากลไก ระบบ ระเบียบการบริหารงานภาครัฐให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของโลกในปัจจุบันที่มีการแปรเปลี่ยน

การที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาคน ที่เป็นทรัพยากรหลักขององค์กร โดยการจัดให้มีการอบรมและจัดสรรหน้าที่การทำงาน ตลอดจนบรรจุและปรับปรุงกำลังคนในแต่ละหน่วยงานให้มีความเหมาะสม นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องทำหรือต้องเร่งพัฒนาคนให้มีความสามารถ โดยเฉพาะดำเนินการในช่วงเวลาสั้น ๆ นั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งยุ่งยากต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ และการดำเนินงานด้วยวิธีการพิเศษหลาย ๆ ประการ เพราะองค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้เต็มที่ต้องอาศัยคนเป็นหลัก ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพและความพร้อมของคนในองค์กรด้วย จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ มีการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมและความก้าวหน้าในสายงานของบุคคลนั้น ๆ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 18)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กรรวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคล ในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องการฝึก อบรม(Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบและการทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกัน จะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ (บรรยงค์ ไตจินดา, 2546, หน้า 188)

กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีชื่อเป็นภาษาอังกฤษเรียกว่า Ministry of Home Affairs (MOHA) เป็นองค์กรรัฐส่วนกลางสังกัดในโครงสร้างของรัฐบาล มีบทบาทหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐบาลในการคุ้มครองและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนกลาง และท้องถิ่น คุ้มครองรัฐและค้นคว้ากำหนดระเบียบการที่เกี่ยวข้องกับการก่อตั้งองค์กรต่าง ๆ ทางสังคมทั่วประเทศ ปัจจุบัน มีรัฐกรทั้งหมด 406 กว่าคน หญิง 152 คน โดยโครงสร้างของกระทรวงภายใน ประกอบด้วย 1 สำนักปลัด (Cabinet Office) 12 กรมวิชาการ (Departments)

1 สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การปกครอง (Institute) และ 1 ศูนย์สําลหลววัดเทกและแผนที (Center) (สํานักงานนายกรัฐตรี นครหลวงเวียงจันทน์, 2554)

จากบทบาทหน้าทีกล่าวมากระทรวง ภายใน จึงจําเป็นต้องมีการ “พัฒนาองค์การ” โดย ใช้วิธี “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุคลากร)” เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติทีจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและมีศักยภาพทีสูงขึ้นเพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงทีเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของ กระทรวงภายใน ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายทีวางไว้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ

จากนโยบายและบทบาทหน้าที ทีกล่าวมานั้นเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลทีต้องการให้เกิดเป็นรูปธรรมและเป็นหน้าทีของกระทรวงภายใน ทีจะต้องได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุแผนงานการปรับปรุงการปกครองตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ 5 ปี ครั้งที่ 7 คือนับแต่ปี 2011-2015 การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญทีเป็นส่วนช่วยสนับสนุนการวางกลยุทธ์ขององค์การ ช่วยสร้างศักยภาพทางการบริหารจัดการให้กับพนักงานในองค์การเพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานขององค์การต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะในระยะปัจจุบันกระทรวงภายใน กำลังดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร หน่วยงาน ทีอยู่ภายใต้กระทรวง พร้อมกับการสรรหาคัดเลือก เลื่อนตำแหน่งบุคลากรผู้ทีมีผลงานทีโดดเด่น มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำ บรรจุเข้าในตำแหน่งหัวหน้าแผนกรอง (รักษาการแทนหัวหน้า) แผนกการต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก โดยมีการกำหนด มาตรฐาน และ เงื่อนไขของหัวหน้า หรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป ลาว มีดังนี้ (สํานักงานนายกรัฐตรี นครหลวงเวียงจันทน์ 2555, หน้า 2)

1. มีทัศนะทางการเมือง แนวคิดอย่างถูกต้อง มีความจงรักภักดีต่อพรรค ต่อระบอบประชาธิปไตย ประชาชนมีน้ำใจรักชาติ รับใช้ประชาชน มีประวัติต้นกำเนิดการเคลื่อนไหวทีดี และจะแจ้ง เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย นับถือการจัดตั้งและระเบียบวินัย
2. มีความซื่อตรงบริสุทธิ์ผุดผ่อง มีความขยันหมั่นเพียร อดทน มีความประหยัด ดำรงชีวิตโปรงใส มีแนวคิดสร้างสรรค์ และ มีการพัฒนาตัวเองในทางทีดี
3. มีทัศนะมหาชน มีการตื่นตัวปรับปรุงตัวเอง กล้าดำหนิตเดียญยกย่องเพื่อนด้วยความจริงใจ หวังดี และกล้ารับคำดำหนิตเดียญยกย่องจากผู้อื่น มีความเป็นเอกภาพบนพื้นฐานแนวทางนโยบายของพรรค
4. มีวิชาชีพใดหนึ่งทีแน่นอน ทีเหมาะสมกับตำแหน่ง
5. มีความสามารถปฏิบัติตามมติ คำสั่ง ข้อตกลง และระเบียบการต่าง ๆ ของพรรคและรัฐ อย่างเข้มงวดและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที ทีได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

6. เป็นบุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรง สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี
 ดังนั้นในฐานะเป็นบุคลากรของ กระทรวงภายใน จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัญหา
 สำคัญต่าง ๆ คือ

1. สมรรถนะของบุคลากรที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า หรือ รองหัวหน้าแผนกของ
 กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. การพัฒนาสมรรถนะตนเองของบุคลากร ด้านความเชี่ยวชาญงานในด้านต่าง ๆ อยู่ใน
 ระดับใดและอย่างไร เพื่อรองรับตำแหน่งหัวหน้า หรือ รองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระดับหัวหน้า หรือ รองหัวหน้าแผนก กระทรวง
 ภายใน ควรจะเป็นไปตามแนวทางใด โดยมีความประสงค์จะศึกษาเฉพาะกระทรวงภายใน
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ
 ของบุคลากรที่จะเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บริหารหน่วยงานในอนาคตของกระทรวงภายใน ให้มี
 คุณภาพดียิ่งขึ้น

จากคุณสมบัติที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น เป็นการกำหนดคุณสมบัติ โดยหลักการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ สมัยใหม่ มีหลักการที่เรียกว่า “หลักสมรรถนะ” ที่เป็นการศึกษาถึงคุณสมบัติของ
 ผู้ปฏิบัติงานและงานที่ปฏิบัติว่ามีคุณสมบัติตรงกันหรือไม่และอยู่ในระดับใด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารระดับหัวหน้า
 หรือรองหัวหน้าแผนกของกระทรวงภายใน สปป ลาว เกี่ยวกับ สมรรถนะหลัก (Core Competency)
 ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า หรือรองหัวหน้าแผนก ที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ
 ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า หรือรองหัวหน้าแผนกมีความรู้
 ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 7 ด้าน คือ

- 1) การบริการที่ดี 2) การสื่อสาร 3) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 4) ภาวะผู้นำ
- 5) การทำงานเป็นทีม 6) ความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ และ 7) จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

โดยผู้วิจัยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้ดำรงตำแหน่ง
 หัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนกกระทรวงภายใน สปป ลาว ผลการวิจัยที่ได้จากการสำรวจจะสามารถ
 นำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างสมรรถนะของหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก ที่เป็นกำลังสำคัญ
 ในการผลักดันให้การปฏิบัติหน้าที่ของ กระทรวงภายใน สปป ลาว บรรลุเป้าหมายได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

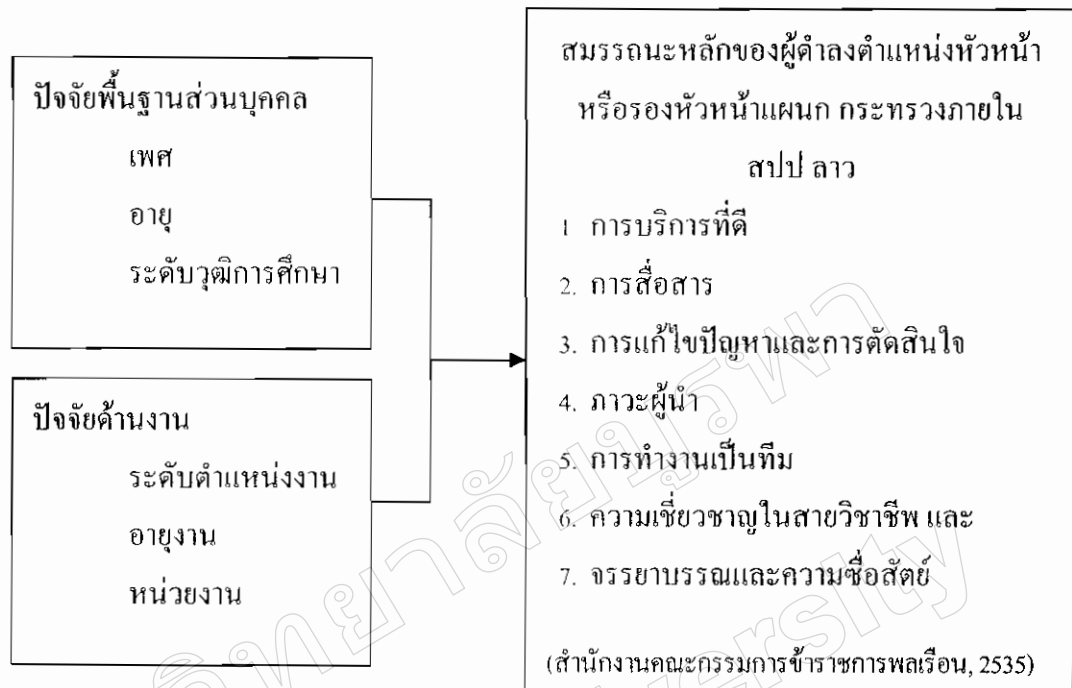
1. เพื่อศึกษา สมรรถนะหลัก (การบริการที่ดี การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ และ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์) ของรัฐกรผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในอนาคต
2. เพื่อศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะหลักของรัฐกรผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในอนาคต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และหน่วยงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะ (Competency) ของรัฐกรผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้า หรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ประเด็น และกำหนดตัวแปรด้านสมรรถนะหลักในการศึกษาออกเป็น 7 ด้าน ที่เห็นว่ามีมีความเกี่ยวข้องกับกฎจรรยาบรรณของรัฐกร แห่ง สปป. ลาว ได้แก่ การบริการที่ดี การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ และ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ซึ่งมีประเด็นในการศึกษาตามตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รัฐกร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการวิจัยในครั้งนี้อาจใช้คำว่า พนักงาน/ บุคลากร แทน
2. หัวหน้าแผนก หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารจัดการงาน ทั้งงานของตนเองและ งานของลูกน้องเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ภายใน กระทรวงภายใน สปป.ลาว
3. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร หรือหมายถึง บุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ
4. แนวทางการพัฒนารัฐกร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารและรัฐกรต้องร่วมกัน ศึกษาออกแบบเพื่อตอบสนองให้กระบวนการพัฒนารัฐกร ของกระทรวงภายใน บรรลุผล และมีประสิทธิภาพ

5. รัฐการ หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้โดยเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้เป็นสมรรถนะที่ซับซ้อน

7. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ใช้ความสามารถทางร่างกาย

8. คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่่าเสมอ

9. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิด คำนึง พัฒนาถึงหรือต้องการซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลื้อกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ และเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

10. ผู้บริหาร หมายถึง พนักงานที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่รองหัวหน้าแผนกขึ้นไปหรือเทียบเท่า ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในกาวางแผนและการกำหนดนโยบายของ กระทรวงภายใน สปป ลาว

11. สมรรถนะหลัก 7 ด้าน หมายถึง

11.1 ด้านการบริหารที่ดี (Service Mind) หมายถึง สามารถเข้าใจในความต้องการและความคาดหวังของพนักงานและหน่วยงานต่าง ๆ ในฐานะเป็นผู้รับบริการ รวมทั้งความพยายามแก้ไขปัญหา การให้คำแนะนำ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่ดีและความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

11.2 การสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจา การสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นต่าง ๆ การเลือกใช้ข้อความในการเขียน การพูดเพื่อการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับกลุ่มบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งการแสดงออกด้วยท่าทางที่เหมาะสมต่อผู้ฟัง

11.3 การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) หมายถึง ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อกำหนดวิธีการ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสาเหตุและลักษณะปัญหา

11.4 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการคิด กล้าตัดสินใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ การโน้มน้าวชักจูงให้พนักงานทุ่มเททำงาน ตลอดจนการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายของกระทรวงที่กำหนดไว้

11.5 การทำงานเป็นทีม (Team Working) หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการทำงาน และร่วมมือกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมและการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการให้เกียรติผู้นำ สมาชิกทีมงาน และความสามารถในการสร้าง ดำรงรักษา และสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมายของกระทรวงที่กำหนดไว้

11.6 ความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบหรือขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้าความรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุง และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของ กระทรวงที่กำหนด

11.7 จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) หมายถึง ความสามารถในการประพฤติตนถูกต้องเหมาะสมตามหลักจรรยาบรรณ การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ในการทำงาน การรักษาความลับ ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าพวกพ้อง และการรักษาทรัพย์สินต่าง ๆ ของกระทรวง รวมทั้งการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความจริง ปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎของกระทรวง รวมทั้งการผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะสามารถนำผลของการศึกษาไปจัดกิจกรรมในการพัฒนารัฐกรที่จะเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนกได้ตรงตามต้องการ
2. เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสามารถนำไปกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ในการพัฒนารัฐกร ระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนกของกระทรวงภายใน สปป. ลาว ได้อย่างถูกต้อง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาเรื่อง“สมรรถนะหลักของรัฐกรผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ

1.1 ความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับหัวหน้าหรือ รองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

1.2 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่จะเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บริหาร หน่วยงาน
ในอนาคต กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระดับหัวหน้า หรือรอง
หัวหน้าแผนก ของกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประชากรศึกษาเฉพาะขอบเขตพื้นที่
ภายใน กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมุ่งศึกษาสมรรถนะของ
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับหัวหน้าหรือ รองหัวหน้าแผนก

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ระยะเวลาทำการศึกษาระหว่างเดือน ธันวาคม 2555-พฤษภาคม 2556