

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของรัฐกรผู้ที่จะเลื่อนมาดำรงตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)” ครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากรัฐกรระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก ในกระทรวงภายใน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2556 โดยไม่รวมถึงผู้ที่ลาไปศึกษาต่อภายในประเทศและภายนอกประเทศ ที่มีจำนวนทั้งหมด 59 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลำดับความสำคัญของสมรรถนะหลัก 7 ด้าน ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้านของหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และหน่วยงาน

ตอนที่ 4 ผลการเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านอื่นที่จำเป็นของหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) นอกเหนือจากสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	35	59.32
หญิง	24	40.68
ภาพรวม	59	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20-30 ปี	11	18.64
31-40 ปี	32	54.24
41-50 ปี	13	22.03
51-60 ปี	3	5.08
ภาพรวม	59	100.00
3. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	6	10.17
ปริญญาตรี	36	61.02
ปริญญาโท	15	25.42
อื่นๆ	2	3.39
ภาพรวม	59	100.00
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
วิชาการ	6	10.17
รักษากรห้วนหน้าแผนก	5	8.47
รองห้วนหน้าแผนก	30	50.85
ห้วนหน้าแผนก	18	30.51
ภาพรวม	59	100.00
5. หน่วยงาน		
สำนักงานปลัดกระทรวง	18	30.51
กรมวิชาการ	33	55.93
สถาบันคั่นคว้าวการ	3	5.08
ปกครอง		
ศูนย์พัฒนารัฐกร	5	8.47
ภาพรวม	59	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. อายุงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 2 ปี	17	28.81
2-3 ปี	17	28.81
3 ปีขึ้นไป-5 ปี	12	20.34
5 ปีขึ้นไป	13	22.03
ภาพรวม	59	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 59.32 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.24 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี อายุ 20-30 ปี และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.03 18.64 และ 5.08 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 61.02 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และระดับอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 25.42 10.17 และ 3.39 ตามลำดับ มีปัจจัยด้านงาน คือ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานตำแหน่งงาน รองหัวหน้าแผนกคิดเป็นร้อยละ 50.85 สังกัดกรมวิชาการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.93 มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี และ 2-3 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.81 และรองลงมาคืออายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.03

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

การบริการที่ดี (Service Mind)	ระดับสมรรถนะ				(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1 ความสามารถในการเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ	37 (62.71)	22 (37.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.63	0.49	จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด	1
2 ความสามารถในการทำความเข้าใจความคาดหวังของผู้รับบริการ	25 (42.40)	33 (55.90)	1 (1.70)	0 (0.00)	3.41	0.53	จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด	5
3 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการ	30 (50.85)	28 (47.46)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.49	0.54	จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด	3
4 ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้	32 (54.24)	25 (42.37)	2 (3.39)	0 (0.00)	3.51	0.57	จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด	2
5 ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	23 (39.98)	34 (57.63)	2 (3.39)	0 (0.00)	3.36	0.55	จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด	6
6 ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญ	27 (45.76)	31 (52.54)	1 (1.76)	0 (0.00)	3.44	0.53	จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด	4
ภาพรวม					3.47	0.33	จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด	-

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ในภาพรวม อยู่ในระดับจำเป็นมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับสมรรถนะ ได้ดังนี้

ความสามารถในการเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ ระดับสมรรถนะเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.63, \sigma = 0.49$) รองลงมาคือความสามารถในการให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้ ($\mu = 3.51, \sigma = 0.57$) สำหรับอันดับ 3 คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการ ($\mu = 3.49, \sigma = 0.54$) อันดับ 4 คือ ความสามารถในการคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ($\mu = 3.44, \sigma = 0.53$) อันดับ 5 คือความสามารถในการทำความเข้าใจความคาดหวังของผู้รับบริการ ($\mu = 3.41, \sigma = 0.53$) และอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ($\mu = 3.36, \sigma = 0.55$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านการสื่อสาร (Communication)

การสื่อสาร (Communication)	ระดับสมรรถนะ				(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
7 ความสามารถในการสื่อสาร ด้วยวาจาในการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสมกับผู้มารับ บริการและเพื่อนร่วมงาน	31 (52.54)	26 (44.07)	2 (3.39)	0 (0.00)	3.49	0.57	จำเป็น มากที่สุด	1
8 ความสามารถในการสื่อสาร ด้วยวาจาในการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ต่าง ๆ	29 (49.15)	26 (44.07)	3 (5.08)	1 (1.69)	3.41	0.67	จำเป็น มากที่สุด	2
9 ความสามารถในการสื่อสาร ด้วยลายลักษณ์อักษรในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับผู้ มารับบริการและเพื่อน ร่วมงาน	22 (37.29)	34 (57.63)	3 (5.08)	0 (0.00)	3.32	0.57	จำเป็น มากที่สุด	4
10 ความสามารถในการสื่อสาร ด้วยลายลักษณ์อักษรในการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น เห็นต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์ต่าง ๆ	22 (37.29)	34 (57.63)	2 (3.39)	1 (1.69)	3.31	0.62	จำเป็น มากที่สุด	5
11 ความสามารถในการ แสดงออกด้วยท่าทางที่ เหมาะสมต่อผู้มารับบริการ และเพื่อนร่วมงาน	26 (44.07)	31 (52.54)	2 (3.39)	0 (0.00)	3.41	0.56	จำเป็น มากที่สุด	3
ภาพรวม					3.39	0.40	จำเป็น มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านการสื่อสาร (Communication) ในภาพรวม อยู่ในระดับจำเป็นมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายชื่อตามระดับสมรรถนะ ได้ดังนี้

ความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสมกับผู้มารับบริการและเพื่อนร่วมงาน ระดับสมรรถนะเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.57$) รองลงมาคือความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจาในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.67$) สำหรับอันดับ 3 คือความสามารถในการแสดงออกด้วยท่าทางที่เหมาะสมต่อผู้มารับบริการและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.56$) อันดับ 4 คือความสามารถในการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับผู้มารับบริการและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.57$) และอันดับสุดท้าย คือความสามารถในการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)

	การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)	ระดับสมรรถนะ				(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
12	ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ของปัญหา	33 (55.93)	26 (44.07)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.56	0.50	จำเป็นมากที่สุด	1
13	ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	30 (50.85)	29 (49.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.51	0.50	จำเป็นมากที่สุด	2
14	ความสามารถในการกำหนดวิธีการจัดการกับปัญหาได้อย่างถูกต้อง	28 (47.46)	31 (52.54)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.47	0.50	จำเป็นมากที่สุด	3
15	ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสาเหตุและลักษณะของปัญหา	23 (38.98)	33 (55.93)	3 (5.08)	0 (0.00)	3.34	0.58	จำเป็นมากที่สุด	4
16	ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นในภาพรวมต่อสมรรถนะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	18 (30.51)	36 (61.02)	5 (8.47)	0 (0.00)	3.22	0.59	จำเป็นมาก	5
								จำเป็นมากที่สุด	
ภาพรวม						3.42	0.36	จำเป็นมากที่สุด	-

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับสมรรถนะ ได้ดังนี้

ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ของปัญหา ระดับสมรรถนะเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.56, \sigma = 0.50$) รองลงมาคือความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ($\mu = 3.51, \sigma = 0.50$) ลำดับอันดับ 3 คือ ความสามารถในการกำหนดวิธีการจัดการกับปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($\mu = 3.47, \sigma = 0.50$) อันดับ 4 คือ ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมกับสาเหตุและลักษณะของปัญหา ($\mu = 3.34, \sigma = 0.58$) และอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นในภาพรวมต่อสมรรถนะการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและการตัดสินใจ ($\mu = 3.22, \sigma = 0.59$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership)	ระดับสมรรถนะ				(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
17 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	31 (52.54)	27 (45.76)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.51	0.54	จำเป็นมากที่สุด	2
18 ความกล้าตัดสินใจในเรื่องที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	31 (52.54)	27 (45.67)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.51	0.54	จำเป็นมากที่สุด	2
19 ความสามารถในการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย	27 (45.76)	31 (52.54)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.44	0.53	จำเป็นมากที่สุด	4
20 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย	25 (42.37)	33 (55.93)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.41	0.53	จำเป็นมากที่สุด	5
21 ความสามารถในการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	36 (61.02)	22 (37.29)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.59	0.53	จำเป็นมากที่สุด	1
ภาพรวม					3.49	0.36	จำเป็นมากที่สุด	-

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ในภาพรวม อยู่ในระดับจำเป็นอย่างมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับสมรรถนะ ได้ดังนี้

ความสามารถในการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ระดับสมรรถนะเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.59, \sigma = 0.53$) รองลงมาคือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และความกล้าตัดสินใจในเรื่องที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\mu = 3.51, \sigma = 0.54$) สำหรับอันดับ 4 คือความสามารถในการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย ($\mu = 3.44, \sigma = 0.53$) และอันดับสุดท้ายคือความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย ($\mu = 3.41, \sigma = 0.53$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)

การทำงานเป็นทีม (Team Working)		ระดับสมรรถนะ				(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
22	ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	36 (61.02)	22 (37.29)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.59	0.53	จำเป็นมากที่สุด	1
23	ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	36 (61.02)	22 (37.29)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.59	0.53	จำเป็นมากที่สุด	1
24	การให้เกียรติผู้นำทีมและเพื่อนในทีม	29 (49.15)	30 (50.85)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.49	0.50	จำเป็นมากที่สุด	5
25	ความสามารถในการสร้างทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	35 (59.32)	23 (38.98)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.58	0.53	จำเป็นมากที่สุด	3
26	ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อดำรงรักษาทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	33 (55.93)	25 (42.37)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.54	0.54	จำเป็นมากที่สุด	4
27	ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมทีมงาน	28 (47.46)	31 (52.54)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.47	0.50	จำเป็นมากที่สุด	6
ภาพรวม						3.55	0.34	จำเป็นมากที่สุด	-

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ในภาพรวม อยู่ในระดับจำเป็นมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับสมรรถนะ ได้ดังนี้

ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ระดับสมรรถนะเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.59, \sigma = 0.53$) รองลงมาคือความสามารถในการสร้างทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.58, \sigma = 0.53$) สำหรับอันดับ 4 คือ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อดำรงรักษาทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 3.54, \sigma = 0.54$) อันดับ 5 การให้เกียรติผู้นำทีมและเพื่อนในทีม ($\mu = 3.49, \sigma = 0.50$) และอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมทีมงาน ($\mu = 3.47, \sigma = 0.50$)

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise)

ความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise)	ระดับสมรรถนะ				(μ)	(σ)	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
28 ความสามารถในการทำ ความเข้าใจในบทบาทและ ขั้นตอนในการทำงาน	37 (62.71)	22 (37.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.63	0.49	จำเป็น มากที่สุด	2
29 ความรู้เกี่ยวกับระบบและ ขั้นตอนการทำงาน	34 (57.63)	25 (42.37)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.58	0.50	จำเป็น มากที่สุด	4
30 การพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งการศึกษา การ ค้นคว้าหาความรู้เพื่อการ พัฒนา	40 (67.80)	18 (30.51)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.66	0.51	จำเป็น มากที่สุด	1
31 ความสามารถในการพัฒนา ปรับปรุงงานเพื่อให้งานที่ รับผิดชอบได้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	36 (61.02)	23 (38.98)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.61	0.49	จำเป็น มากที่สุด	3
32 ความสามารถในการนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ	27 (45.76)	32 (54.24)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.46	0.50	จำเป็น มากที่สุด	5
33 ความสามารถในการนำ ทักษะต่าง ๆ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ	24 (40.68)	35 (59.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.41	0.50	จำเป็น มากที่สุด	6
ภาพรวม					3.56	0.32	มาก ที่สุด	-

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ในภาพรวม อยู่ในระดับจำเป็นมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับสมรรถนะ ได้ดังนี้

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษา การค้นคว้าหาความรู้เพื่อการพัฒนา ระดับสมรรถนะเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.66, \sigma = 0.51$) รองลงมาคือความสามารถในการทำความเข้าใจในระบบและขั้นตอนในการทำงาน ($\mu = 3.63, \sigma = 0.49$) ลำดับอันดับ 3 คือ ความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงานเพื่อทำให้งานที่รับผิดชอบได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu = 3.61, \sigma = 0.49$) อันดับ 4 ความรู้เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการทำงาน ($\mu = 3.58, \sigma = 0.50$) อันดับ 5 คือ ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ($\mu = 3.46, \sigma = 0.50$) และอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการนำทักษะต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ($\mu = 3.41, \sigma = 0.50$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)

	จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	ระดับสมรรถนะ				(μ)	(σ)	แปลความ	อันดับ
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
34	การประพฤติตนให้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักจรรยาบรรณ	36 (61.02)	23 (38.98)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.61	0.49	จำเป็นมากที่สุด	3
35	การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	36 (61.02)	23 (38.98)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.61	0.49	จำเป็นมากที่สุด	3
36	การมุ่งเน้นรักษาความลับขององค์กร	40 (67.80)	19 (32.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.68	0.47	จำเป็นมากที่สุด	1
37	การมุ่งเน้นการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	37 (62.71)	22 (37.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.63	0.49	จำเป็นมากที่สุด	2
38	การมุ่งเน้นการรักษาทรัพย์สินต่างๆ ขององค์กร	35 (59.32)	24 (40.68)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.59	0.50	จำเป็นมากที่สุด	6
39	การมุ่งเน้นการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง	29 (49.15)	29 (49.15)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.47	0.54	จำเป็นมากที่สุด	10
40	การมุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	36 (61.02)	22 (37.29)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.59	0.53	จำเป็นมากที่สุด	5
41	การมุ่งเน้นการมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและพวกพ้อง	33 (55.93)	24 (40.68)	2 (3.39)	0 (0.00)	3.53	0.57	จำเป็นมากที่สุด	8
42	การมุ่งเน้นการผลักดันให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณ	33 (55.93)	26 (44.07)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.56	0.50	จำเป็นมากที่สุด	7
43	การมุ่งเน้นการผลักดันให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	32 (54.24)	26 (44.07)	1 (1.69)	0 (0.00)	3.53	0.54	จำเป็นมากที่สุด	9
ภาพรวม						3.58	0.34	จำเป็นมากที่สุด	-

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ในภาพรวม อยู่ในระดับจำเป็นมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับสมรรถนะ ได้ดังนี้

การมุ่งเน้นรักษาความลับขององค์กร ระดับสมรรถนะเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.6, \sigma = 0.47$) รองลงมาคือการมุ่งเน้นการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ($\mu = 3.63, \sigma = 0.49$) ลำดับอันดับ 3 คือ การประพฤติตนให้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักจรรยาบรรณ และการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ($\mu = 3.61, \sigma = 0.49$) อันดับ 5 การมุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ($\mu = 3.59, \sigma = 0.53$) อันดับ 6 คือการมุ่งเน้นการรักษาทรัพย์สินต่างๆขององค์กร ($\mu = 3.59, \sigma = 0.50$) อันดับ 7 คือการมุ่งเน้นการผลักดันให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณ ($\mu = 3.56, \sigma = 0.50$) อันดับ 8 คือการมุ่งเน้นการมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและพวกพ้อง ($\mu = 3.53, \sigma = 0.57$) อันดับ 9 คือการมุ่งเน้นการผลักดันให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ($\mu = 3.53, \sigma = 0.54$) และอันดับสุดท้าย คือ การมุ่งเน้นการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ($\mu = 3.47, \sigma = 0.54$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของรายด้าน
สมรรถนะ ภาพรวม

รายการสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปลความ	อันดับ
	(μ)	(σ)		
1. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	3.47	0.33	จำเป็นมากที่สุด	5
2. ด้านการสื่อสาร (Communication)	3.39	0.40	จำเป็นมากที่สุด	7
3. ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	3.42	0.36	จำเป็นมากที่สุด	6
4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	3.49	0.36	จำเป็นมากที่สุด	4
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)	3.55	0.34	จำเป็นมากที่สุด	3
6. ด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise)	3.56	0.32	จำเป็นมากที่สุด	2
7. ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	3.58	0.34	จำเป็นมากที่สุด	1

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับของ
รายด้านสมรรถนะ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว เมื่อแยกเป็นราย
ข้อตามระดับสมรรถนะ ได้ดังนี้

ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ระดับสมรรถนะเป็นอันดับ 1
($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.34$) รองลงมาคือด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.32$)
ลำดับอันดับ 3 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.34$) อันดับ 4 ด้านภาวะ
ผู้นำ (Leadership) ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.36$) อันดับ 5 คือด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ($\mu = 3.47$,
 $\sigma = 0.33$) อันดับ 6 คือด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)
($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.36$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสื่อสาร (Communication) ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.40$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน
อายุงาน และหน่วยงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก
กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามเพศ

รายการสมรรถนะ	เพศ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	3.40	0.32	3.57	0.33	3.47	0.33
ด้านการสื่อสาร (Communication)	3.41	0.43	3.36	0.35	3.39	0.40
ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	3.36	0.34	3.51	0.38	3.42	0.36
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	3.50	0.32	3.48	0.42	3.49	0.36
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)	3.56	0.36	3.53	0.33	3.55	0.34
ด้านความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ (Expertise)	3.54	0.33	3.58	0.30	3.56	0.32
ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	3.58	0.35	3.58	0.33	3.58	0.34

จากตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศหญิงมีความคิดเห็นที่ดีต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกจำเป็นอย่างยิ่งกว่าเพศชาย เมื่อดูแยกเป็นรายด้าน พบว่า

รัฐกรเพศหญิงมีความคิดเห็นว่สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามรัฐกรเพศชาย

รัฐกรเพศชายมีความคิดเห็นว่สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามรัฐกรเพศหญิง

รัฐกรเพศหญิงมีความคิดเห็นว่สมรรถนะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามรัฐกรเพศชาย

รัฐกรเพศชายมีความคิดเห็นว่สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามรัฐกรเพศหญิง

รัฐกรเพศชายมีความคิดเห็นว่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามรัฐกรเพศหญิง

รัฐกรเพศหญิงมีความคิดเห็นว่สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามรัฐกรเพศชาย

รัฐกรเพศหญิงมีความคิดเห็นว่สมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามรัฐกรเพศชาย

จากตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามอายุ เมื่อดูแยกเป็นรายด้าน พบว่า

รัฐกรกลุ่มอายุ 51-60 ปีมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรกลุ่มอายุ 20-30 ปี รัฐกรกลุ่มอายุ 41-50 ปี และรัฐกรกลุ่มอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ เพราะว่ากลุ่มรัฐกรในช่วงอายุดังกล่าวทำงานมาหลายปี จนเกิดมีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในงาน ประสบการณ์ และความรู้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานมาอย่างมากมาย

รัฐกรกลุ่มอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรกลุ่มอายุ 31-40 ปี รัฐกรกลุ่มอายุ 20-30 ปี และรัฐกรกลุ่มอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ

รัฐกรกลุ่มอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรกลุ่มอายุ 31-40 ปี รัฐกรกลุ่มอายุ 51-60 ปี และรัฐกรกลุ่มอายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

รัฐกรกลุ่มอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรกลุ่มอายุรัฐกรกลุ่มอายุ 20-30 ปี รัฐกรกลุ่มอายุ 51-60 ปี และรัฐกรกลุ่มอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ

รัฐกรกลุ่มอายุ 51-60 ปีมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรกลุ่มอายุ 20-30 ปี รัฐกรกลุ่มอายุ 41-50 ปี และรัฐกรกลุ่มอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ

รัฐกรกลุ่มอายุ 20-30 ปีมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรกลุ่มอายุ 41-50 ปี รัฐกรกลุ่มอายุ 31-40 ปี และรัฐกรกลุ่มอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ

รัฐกรกลุ่มอายุ 51-60 ปีมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรกลุ่มอายุ 20-30 ปี รัฐกรกลุ่มอายุ 41-50 ปี และรัฐกรกลุ่มอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรปรวนของความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก
กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

รายการสมรรถนะ	ระดับการศึกษา											
	อนุปริญญา		ระดับ สมรรถนะ	ปริญญาตรี		ระดับ สมรรถนะ	ปริญญาโท		ระดับ สมรรถนะ	อื่นๆ		ระดับ สมรรถนะ
	(μ)	(σ)		(μ)	(σ)		(μ)	(σ)		(μ)	(σ)	
ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	3.44	0.14	จำเป็นมากที่สุด	3.50	0.36	จำเป็นมากที่สุด	3.46	0.32	จำเป็นมากที่สุด	3.25	0.35	จำเป็นมากที่สุด
ด้านการสื่อสาร (Communication)	3.27	0.27	จำเป็นมากที่สุด	3.41	0.39	จำเป็นมากที่สุด	3.37	0.45	จำเป็นมากที่สุด	3.50	0.71	จำเป็นมากที่สุด
ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	3.43	0.20	จำเป็นมากที่สุด	3.42	0.40	จำเป็นมากที่สุด	3.40	0.30	จำเป็นมากที่สุด	3.50	0.71	จำเป็นมากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	3.37	0.20	จำเป็นมากที่สุด	3.53	0.40	จำเป็นมากที่สุด	3.48	0.31	จำเป็นมากที่สุด	3.30	0.42	จำเป็นมากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)	3.42	0.17	จำเป็นมากที่สุด	3.59	0.34	จำเป็นมากที่สุด	3.53	0.38	จำเป็นมากที่สุด	3.17	0.24	จำเป็นมากที่สุด
ด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise)	3.44	0.25	จำเป็นมากที่สุด	3.57	0.34	จำเป็นมากที่สุด	3.63	0.22	จำเป็นมากที่สุด	3.00	0.00	จำเป็นมากที่สุด
ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	3.43	0.16	จำเป็นมากที่สุด	3.58	0.35	จำเป็นมากที่สุด	3.67	0.34	จำเป็นมากที่สุด	3.25	0.35	จำเป็นมากที่สุด

จากตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อดูแยกเป็นรายด้านพบว่า

รัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาโท รัฐกรที่จบระดับการศึกษามหาบัณฑิต และรัฐกรที่จบระดับการศึกษาอื่น ๆ ตามลำดับ

รัฐกรที่จบระดับการศึกษาอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี รัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาโท และรัฐกรที่จบระดับการศึกษามหาบัณฑิต ตามลำดับ

รัฐกรที่จบระดับการศึกษาอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่จบระดับการศึกษามหาบัณฑิต รัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี และรัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาโท ตามลำดับ

รัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาโท รัฐกรที่จบระดับการศึกษามหาบัณฑิต และรัฐกรที่จบระดับการศึกษาอื่น ๆ ตามลำดับ

รัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาโท รัฐกรที่จบระดับการศึกษามหาบัณฑิต และรัฐกรที่จบระดับการศึกษาอื่น ๆ ตามลำดับ

รัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี รัฐกรที่จบระดับการศึกษามหาบัณฑิต และรัฐกรที่จบระดับการศึกษาอื่น ๆ ตามลำดับ

รัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นใน

ระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี รัฐกรที่จบระดับการศึกษามหาบัณฑิต และรัฐกรที่จบระดับการศึกษาอื่น ๆ ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก
กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

รายการสมรรถนะ	ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน														
	วิชาการ	ระดับ สมรรถนะ	รักษาการหัวหน้าแผนก		รองหัวหน้าแผนก		หัวหน้าแผนก		ระดับ สมรรถนะ	รวม (μ) (σ)	ระดับ สมรรถนะ				
			(μ) (σ)	(μ) (σ)	(μ) (σ)	(μ) (σ)									
ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	3.58	0.35	จำเป็นมากที่สุด	3.47	0.22	จำเป็นมากที่สุด	3.38	0.32	จำเป็นมากที่สุด	3.58	0.33	จำเป็นมากที่สุด	3.47	0.33	จำเป็นมากที่สุด
	3.53	0.24	จำเป็นมากที่สุด	3.16	0.46	จำเป็นมากที่สุด	3.35	0.41	จำเป็นมากที่สุด	3.47	0.39	จำเป็นมากที่สุด	3.39	0.40	จำเป็นมากที่สุด
ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	3.33	0.56	จำเป็นมากที่สุด	3.40	0.35	จำเป็นมากที่สุด	3.36	0.33	จำเป็นมากที่สุด	3.56	0.34	จำเป็นมากที่สุด	3.42	0.36	จำเป็นมากที่สุด
	3.43	0.34	จำเป็นมากที่สุด	3.28	0.54	จำเป็นมากที่สุด	3.43	0.32	จำเป็นมากที่สุด	3.67	0.33	จำเป็นมากที่สุด	3.49	0.36	จำเป็นมากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)	3.47	0.25	จำเป็นมากที่สุด	3.63	0.36	จำเป็นมากที่สุด	3.49	0.34	จำเป็นมากที่สุด	3.63	0.38	จำเป็นมากที่สุด	3.55	0.34	จำเป็นมากที่สุด
	3.61	0.38	จำเป็นมากที่สุด	3.57	0.22	จำเป็นมากที่สุด	3.49	0.32	จำเป็นมากที่สุด	3.65	0.30	จำเป็นมากที่สุด	3.56	0.32	จำเป็นมากที่สุด
ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	3.72	0.28	จำเป็นมากที่สุด	3.58	0.26	จำเป็นมากที่สุด	3.50	0.33	จำเป็นมากที่สุด	3.67	0.38	จำเป็นมากที่สุด	3.58	0.34	จำเป็นมากที่สุด

จากตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป.ลาว โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน เมื่อดูแยกเป็นรายด้าน พบว่า

รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก และรัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานวิชาการ มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรักษากรหัวหน้าแผนก และรัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้าแผนก ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานวิชาการ มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้าแผนก และ รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรักษากรหัวหน้าแผนก ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้าแผนก รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรักษากรหัวหน้าแผนก และ รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานวิชาการ ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้าแผนก รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานวิชาการ และ รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรักษากรหัวหน้าแผนก ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรักษากรหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้าแผนกวิชาการ และ รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานวิชาการ ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานวิชาการรัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรักษากรหัวหน้าแผนก และ รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้าแผนก ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานวิชาการ มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นใน

ระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงาน
รักษาการหัวหน้าแผนก และ รัฐกรที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้าแผนก ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก
กระทรวงภายใน สปป. สว โดยจำแนกตามระดับหน่วยงานปัจจุบัน

รายการสมรรถนะ	ระดับหน่วยงาน									
	สำนักงาน		กรม		สถาบัน		ศูนย์พัฒนาธุรกิจ		รวม	
	ปลัด	ระดับ	ระดับ	ระดับ	คณบดี	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
	กระทรวง	สมรรถนะ	วิชาการ	สมรรถนะ	ปกครอง	สมรรถนะ	สมรรถนะ	สมรรถนะ	(μ)	(σ)
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	3.49	0.28	3.43	0.36	3.56	0.38	3.63	0.27	3.47	0.33
		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด
ด้านการสื่อสาร (Communication)	3.32	0.35	3.41	0.42	3.20	0.20	3.56	0.54	3.39	0.40
		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด
ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	3.37	0.30	3.44	0.41	3.40	0.35	3.52	0.30	3.42	0.36
		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	3.37	0.40	3.55	0.36	3.53	0.23	3.56	0.26	3.49	0.36
		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)	3.42	0.22	3.58	0.40	3.72	0.25	3.67	0.33	3.55	0.34
		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด
ด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise)	3.45	0.31	3.60	0.33	3.61	0.10	3.60	0.28	3.56	0.32
		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด
ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	3.51	0.31	3.61	0.37	3.67	0.32	3.62	0.28	3.58	0.34
		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด		จำเป็นมากที่สุด

จากตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับหน่วยงานปัจจุบัน เมื่อคู่แยกเป็นรายด้าน พบว่า

รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานหัวหน้าแผนกศูนย์พัฒนารัฐกร มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสถาบันค้นคว้าการปกครอง รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวง และ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานกรมวิชาการ ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานหัวหน้าแผนกศูนย์พัฒนารัฐกร มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับหน่วยงานกรมวิชาการ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวง และ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสถาบันค้นคว้าการปกครอง ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานหัวหน้าแผนกศูนย์พัฒนารัฐกร มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสถาบันค้นคว้าการปกครอง รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานกรมวิชาการ และ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานหัวหน้าแผนกศูนย์พัฒนารัฐกร มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับหน่วยงานกรมวิชาการ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงานสถาบันค้นคว้าการปกครอง และ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานปลัดกระทรวง ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงานสถาบันค้นคว้าการปกครอง มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับหน่วยงานหัวหน้าแผนกศูนย์พัฒนารัฐกร รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานกรมวิชาการ และ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวง ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงานสถาบันค้นคว้าการปกครอง มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับหน่วยงานกรมวิชาการ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานหัวหน้าแผนกศูนย์พัฒนารัฐกร รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวง ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงานสถาบันค้นคว้าการปกครอง มีความคิดเห็นว่า
สมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ของหัวหน้าแผนกและรอง
หัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับหน่วยงานหัวหน้าแผนกศูนย์
พัฒนารัฐกร รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานกรมวิชาการ รัฐกรที่มีระดับหน่วยงานสำนักงาน
ปลัดกระทรวง ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก
กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับอายุงานในตำแหน่ง

รายการสมรรถนะ	ระดับอายุงานในตำแหน่ง									
	น้อยกว่า 2 ปี		2-3 ปี		3-5 ปี		ระดับ 5 ปีขึ้นไป		รวม	
	(μ)	(σ)	สมรรถนะ	(μ)	(σ)	สมรรถนะ	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	3.42	0.32	จำเป็นมากที่สุด	3.50	0.33	จำเป็นมากที่สุด	3.44	0.22	3.47	0.33
			จำเป็นมาก			จำเป็นมากที่สุด				
ด้านการสื่อสาร (Communication)	3.44	0.49	จำเป็นมากที่สุด	3.25	0.37	จำเป็นมากที่สุด	3.40	0.26	3.39	0.40
			จำเป็นมาก			จำเป็นมากที่สุด				
ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	3.46	0.38	จำเป็นมากที่สุด	3.26	0.37	จำเป็นมากที่สุด	3.55	0.28	3.42	0.36
			จำเป็นมาก			จำเป็นมากที่สุด				
ด้านการภาวะผู้นำ (Leadership)	3.52	0.47	จำเป็นมากที่สุด	3.46	0.34	จำเป็นมากที่สุด	3.46	0.28	3.49	0.36
			จำเป็นมาก			จำเป็นมากที่สุด				
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)	3.69	0.30	จำเป็นมากที่สุด	3.46	0.44	จำเป็นมากที่สุด	3.46	0.22	3.55	0.34
			จำเป็นมาก			จำเป็นมากที่สุด				
ด้านความช่วยเหลือภายในสายวิชาชีพ (Expertise)	3.65	0.29	จำเป็นมากที่สุด	3.47	0.33	จำเป็นมากที่สุด	3.45	0.24	3.56	0.32
			จำเป็นมาก			จำเป็นมากที่สุด				
ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	3.68	0.37	จำเป็นมากที่สุด	3.49	0.38	จำเป็นมากที่สุด	3.51	0.26	3.58	0.34
			จำเป็นมาก			จำเป็นมากที่สุด				

จากตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อดูแยกเป็นรายด้าน พบว่า

รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 3-5 ปี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 2-3 ปี รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป และรัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปี ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 3-5 ปี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปี 2-3 ปี รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป และรัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปี ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 3-5 ปี รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปี และรัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 2-3 ปี ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 3-5 ปี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 2 ปี รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป และรัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 2-3 ปี ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 3-5 ปี รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 2-3 ปี และรัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 3-5 ปี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ (Expertise) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมีความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูงกว่ารัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปี รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 2-3 ปี และรัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกมี

ความจำเป็นในระดับมากที่สุดสูง กว่ารัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 3-5 ปี รัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป และรัฐกรที่มีระดับอายุงานในตำแหน่ง 2-3 ปี ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้านอื่น

ตารางที่ 17 ร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้านของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	49 คน	81.10
ไม่เพียงพอ	10 คน	16.90

จากตารางที่ 17 พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการสื่อสาร (Communication) ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ความคิดเห็นมากที่สุดว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน เพียงพอร้อยละ 81.10 และไม่เพียงพอร้อยละ 16.90

ตารางที่ 18 ความถี่ของข้อเสนอแนะของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน
สปป. ลาว

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ความสามารถในการปฏิบัติบรรณานิติกรรม	13
2	ความเท่าเทียมกันของหญิง-ชาย	12
3	ด้านคุณสมบัติความเป็นแบบอย่าง	10
4	ด้านภาษาต่างประเทศ	9
5	มนุษยสัมพันธ์และการประสานงานที่ดี	7
6	ด้านการติดตามประเมินผล	4
7	ด้านการนำใช้เทคโนโลยี	1

จากตารางที่ 18 พบว่า หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านอื่นที่จำเป็นของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว ที่นอกเหนือจากสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติความเป็นแบบอย่าง ความสามารถในการปฏิบัติบรรณานิติกรรม ความเท่าเทียมกันของหญิง-ชาย มนุษยสัมพันธ์และการประสานงานที่ดี ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการนำใช้เทคโนโลยี และด้านการติดตามประเมินผล