

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

สมรรถนะหลักของรัฐกรผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก
กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ชัยวิสิทธิ์ กิ่งแก้ว

21 เม.ย 2558

353342

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ XAYVISITH KINGKEO ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

..... ศ. นิตย. นว.

(อาจารย์เอกลักษณ์ ณ์ฤทธิ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

..... ประธานกรรมการ

(ดร.ธนวัฒน์ พิมพ์จินดา)

..... กรรมการ

(อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร)

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์เอกลักษณ์ ณ์ฤทธิ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธีระเสนา)

วันที่ 6 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของรัฐกรผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว)” สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์เอกลักษณ์ ณีถฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาปัญหาพิเศษครั้งนี้ ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างมหาศาล ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึก ซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความกรุณาและความร่วมมือจากผู้บริหาร ระดับสูงของกระทรวงภายในทุกท่านที่ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ตลอด ถึงรัฐกรฝ่ายปฏิบัติงานและหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนกของกระทรวง ฯ ทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด ขอขอบคุณท่าน นางคำพูน แก้วสะพาน ปลัด กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. พิชณีย์ ธรรมเสนา คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อาจารย์ กฤษฎา นันทเพชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการ ทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษารู้สึกประทับใจและขอบพระคุณอย่างสูงที่ทำให้การศึกษานี้ได้ ข้อมูลครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ที่ ร่วมห้องเรียนทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ และให้คำปรึกษาในการ ทำปัญหาพิเศษจนทำให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ (Thailand International Development Cooperation Agency: TICA) กระทรวงการต่างประเทศ ราชอาณาจักรไทยที่ได้ให้โอกาสและให้การสนับสนุนทุนการศึกษานจนประสบความสำเร็จ

ชัยวิสิทธิ์ กิ่งแก้ว

54930007: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน: รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก/รัฐกร/เลื่อนตำแหน่ง/หัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก

ชยวิสิทธิ์ กิ่งแก้ว: สมรรถนะหลักของรัฐกรผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) (THE CORE COMPETENCY OF DIVISION DIRECTOR OR DEPUTY DIRECTOR OF MINISTRY OF HOME AFFAIRS, LAO PDR) อาจารย์ควบคุมปัญหาพิเศษ: อาจารย์เอกลักษณ์ ณีฤทธิ, รป.ม. 115 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะหลักของรัฐกรผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา สมรรถนะหลักของรัฐกรผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก ในอนาคต และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะหลักของรัฐกรผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก ในอนาคต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อาชีพ และหน่วยงาน โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากรัฐกรทั้งหมด จำนวน 59 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) แล้วทำการแปลผล และนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า รัฐกรระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน ให้ความสำคัญจำเป็นแก่ สมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้านโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) มีความจำเป็นมากที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ก็มีความจำเป็นมากตามลำดับ ฉะนั้น แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนารัฐกร กระทรวงภายใน คือ 1) กระทรวงฯ ควรเปิดโอกาสให้รัฐกรได้เรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก 2) ส่งเสริมการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การให้การศึกษาในระยะยาว 5) การจัดฝึกอบรมระยะสั้น และ 6) จัดให้มีการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบในที่ทำงานเพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ และเป็นปัจจัยผลักดันให้การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกระทรวง ก็คือรัฐบาล

เพราะว่า ระดับสมรรถนะหลัก ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของรัฐกร และรัฐกรระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก ยังไม่เพียงพอต่อบทบาทหน้าที่ของกระทรวงภายใน

54930007: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: CORE COMPETENCY/ GOVERNMENT OFFICIALS/ PROMOTION/
DIVISION DIRECTOR OR DEPUTY DIRECTOR

XAYVISITH KINGKEO: THE CORE COMPETENCY OF DIVISION DIRECTOR
OR DEPUTY DIRECTOR OF MINISTRY OF HOME AFFAIRS, LAO PDR. ADVISOR:
AKEKALUK NUTTARIT, M.P.A. 115 P. 2013.

The study aimed at studying and comparing core competency of government officials who would be assigned to be Division Director or Deputy Director of Ministry of Home Affairs, Lao PDR. The informants were categorized by gender, age, education, title, length of experiences, and affiliated department. The study was quantitative research and questionnaires were distributed to 59 government officials for collecting data. The statistics for data analysis consisted of frequency, percentage, mean (μ), and standard deviation (σ), and the means were compared and the data analysis was interpreted and presented in the tables.

The findings revealed that government officials whose title was Division Director or Deputy Director put an emphasis on overall core competence and for each aspect of competency. Core competency was divided into 7 aspects. First, ethics and integrity was perceived the most necessary for operating their current duty or responsibilities. This was followed respectively by expertise, teamwork, leadership, and service mindedness, all of which were necessary. As a result, the appropriate approach to develop Home Affairs Ministry's government officials consisted of 7 ways. (1) The Ministry should let the government officials learn about the core competency. (2) Subordinates should be taught by their commanders. (3) Self-study should be promoted. (4) Long-term studies should be provided. (5) Short-term trainings should be held. (6) Circulating responsibilities at work should be implemented in order to promote learning, and this was also the factor to drive the organization to the achievement of the goals of the strategies of the Ministry which was the government itself. All of these were suggested because core competency of Division Director or Deputy Director to Ministry of Home Affairs was not sufficient for the role of Ministry of Home Affairs of Lao PDR.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	29
แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่	34
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกระทรวงภายใน สปป. ลาว	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
วิธีการวิจัย	48
ประชากร.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	48
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาการรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
4 ผลการวิจัย	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
การนำเสนอตารางแสดงจำนวนและร้อยละ	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ	
สมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน	57
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน	
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน	
และหน่วยงาน	71
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้านอื่น	86
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปผลการวิจัย	89
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	95
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	96
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	96
ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย	115

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตัวอย่างสมรรถนะตามบทบาทที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานระดับต่าง ๆ	16
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ของหัวหน้าหรือรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	54
3	ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบ สอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	57
4	ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบ สอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านการสื่อสาร (Communication)	59
5	ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบ สอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)	61
6	ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	62
7	ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)	64
8	ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (Expertise)	66
9	ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสมรรถนะ ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	68
10	ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความและการจัดอันดับ ของรายด้านสมรรถนะ ภาพรวม	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อ สมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามเพศ 71
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น ต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามอายุ 73
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น ต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา 75
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น ต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน 78
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น ต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับหน่วยงานปัจจุบัน 81
16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น ต่อสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว โดยจำแนกตามระดับอายุงานในตำแหน่ง 84
17	ร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้านของหัวหน้าแผนกและ รองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว 86
18	ความถี่ของข้อเสนอแนะของหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก กระทรวงภายใน สปป. ลาว 87

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	12
3 โครงสร้างกระทรวงภายใน	43

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University