

คุษฎินิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อประเมินถึงสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในยุคของการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบัน (ระหว่าง พ.ศ. 2544-2550) (2) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังและระดับสมรรถนะ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในด้านต่าง ๆ และ (3) เพื่อแสวงหาตัวแบบและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลาง

คุษฎินิพนธ์ฉบับนี้ใช้แนวทางการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและในเชิงปริมาณในส่วน of แนวทางในเชิงคุณภาพนั้น มีการใช้การวิจัยเอกสารเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ ส่วนแนวทางในเชิงปริมาณนั้น ได้มีการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ซึ่งเป็นข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7-8 จากกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวง การคลัง โดยใช้ทั้งสถิติในเชิงพรรณนาและสถิติในเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะหลักของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการทำงาน สมรรถนะเฉพาะด้าน สมรรถนะด้านการเมือง และสมรรถนะทางจริยธรรม กลุ่ม

ตัวอย่างมีสมรรถนะในสามด้านแรกในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

2. ปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะในด้านต่างๆ ในขณะที่สมรรถนะด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านอื่น ๆ อีกสามด้านและสมรรถนะด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะเฉพาะด้านและสมรรถนะด้านการเมือง

3. ตัวแบบและแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับกลางพบว่า แต่ละกระทรวงมีสมรรถนะโดดเด่นที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา พบว่า

1. แนวทางสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารระดับกลางควรสอดคล้องกับตัวแบบสมรรถนะของแต่ละกระทรวง

2. ควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารระดับกลางที่เป็นรูปธรรมที่เน้นการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่ผลงานที่ต้องการ (competency-base learning program) เพื่อส่งเสริมกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ

3. ควรมีการสร้าง “วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้” เพื่อกระตุ้นนักบริหารระดับกลางให้ประเมินตนเองและเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาค้นเองเป็นรายบุคคล

4. แผนการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารระดับกลางควรเชื่อมโยงมิติต่าง ๆ ของสมรรถนะหลัก เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะหนึ่งย่อมส่งผลต่อการเกิดสมรรถนะอื่น ๆ ด้วย

This study has three objectives: (1) to evaluate core competencies of Thai government officials in the middle level management during the recent Thai bureaucratic reform (B.E. 2544-2550), (2) to explore relationships between their socio-economic factors and their levels of competencies, and between various dimensions of competencies, and (3) to identify models and guidelines for competency development of the middle management.

This study is done on the basis of both qualitative and quantitative approaches. On the part of a qualitative approach, a documentary research is used to search for appropriate guidelines for competency development. The other approach is employed by distributing questionnaires to a sampled group

of 300 government officials at the level of 7-8 in the position classification scale from the Ministry of Agriculture and Cooperatives, the Ministry of Industry, the Ministry of Commerce, and the Ministry of Finance. Both descriptive and inferential statistics are used to analyze data.

The findings are:

1. Core competencies of the sampled group are divided into four categories: task competency, professional competency, political competency and ethical competency. The first three competencies are rated at the medium level, while the last one is ranked at the medium-high level.

2. Socio-economic factors of a sampled group are found affecting the levels of their competencies; meanwhile task competency is found relating to other three competencies, and ethical competency is found relating to professional competency and political competency.

3. Models and guidelines of competency development for the middle management are the best differential competency of each ministry.

It is suggested, according to the study, that:

1. Guidelines for training and development of the middle management should be compatible with the competency model of each ministry.

2. Concrete competency development plans for the middle management should be focused on a Competency-based Learning Program in order to enhance human resource development process in the public sector.

3. A “Learning Organization Culture” should be established to stimulate the middle management for self-evaluation and for regulating an individual self-development plan.

4. Competency development plans for the middle management should interlink all dimensions of core competencies since they are quite interdependent.