

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 (รองอธิบดี) ในระบบนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service : SES) ของกระทรวงมหาดไทย ทศนะของข้าราชการต่อการสรรหาดังกล่าว และศึกษาปัญหา อุปสรรค หรือ ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการสรรหานี้

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ที่ใช้ในการศึกษานี้มี 13 ราย ซึ่งเป็นข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก และเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์ตามหลักตรรกะการเทียบเคียงทฤษฎีควบคุมบริบท และใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการสรรหานักบริหาร 9 ในระบบ SES ของกระทรวงมหาดไทย เริ่มต้นจากการตั้งคณะกรรมการ 5 ท่าน ที่มาจากการเลือกภายใน อ.พ.กระทรวง 3 ท่าน และมีอธิบดีที่มีตำแหน่งรองอธิบดีว่างและผู้แทน ก.พ.ร่วมเป็นกรรมการด้วย ทำหน้าที่กำหนดคุณสมบัติผู้สมัครรองอธิบดี และคัดเลือกผู้สมัครฯ โดยพิจารณาจาก 1) ประวัติการรับราชการ 2) การประเมินข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 3) การประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร และ 4) การสัมภาษณ์ แล้วส่งรายชื่อให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณาตัดสินใจ

2. ในส่วนของทศนะของข้าราชการต่อการสรรหานักบริหาร 9 ในระบบนักบริหารระดับสูง ข้าราชการเห็นว่า การสรรหาในระบบนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมี ข้อดีของระบบนี้คือ เป็นการคัดเลือกในรูปคณะกรรมการที่มีกระบวนการที่ชัดเจนข้าราชการเกิดการตื่นตัว ส่วนข้อเสียคือ ใช้ระยะเวลานาน และไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว ซึ่งในส่วนของความพร้อมและความตั้งใจในการนำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ กระทรวงมหาดไทยมีความพร้อมในระดับดี และมีความตั้งใจในระดับปานกลาง ทศนะต่อกระบวนการสรรหาดังกล่าวข้าราชการเห็นด้วยกับกระบวนการสรรหานี้ของกระทรวงมหาดไทยยกเว้นในส่วนของการสัมภาษณ์ยังมีข้อบกพร่อง และการประกาศรับสมัครมีระยะเวลาน้อย

3. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการสรรหาของระบบ SES คือ ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเป็นรองอธิบดีแล้ว ขาดการชี้แจงประชาสัมพันธ์ระบบ SES ทั้งหมด การมีระยะเวลาประกาศและรับสมัครฯ น้อย ความล่าช้าที่เกิดจากการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร และการสัมภาษณ์ที่ยังมีข้อบกพร่อง

4. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยนี้คือ 1) กระทรวงมหาดไทยควรคัดเลือกรองอธิบดีพร้อมกับรองผู้ว่าราชการจังหวัด 2) ควรมีการประเมินผลการทำงานของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกรองอธิบดีแล้ว 3) ควรให้ผู้สมัครทุกคนสมัครด้วยตนเอง 4) ควรเพิ่มเวลาประกาศ รับสมัครฯ 5) ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ระบบนักบริหารระดับสูง 6) ควรกำหนดสายทางความก้าวหน้าของนักบริหารระดับสูงให้ชัดเจน 7) ควรปรับปรุงการสัมภาษณ์ และ 8) อนาคตควรมีองค์กรกลางในการสรรหาโดยตรง

The objectives of this research are to study the process of selection the C.9 executive (deputy director) in the Senior Executive Service system (SES) of the Ministry of Interior, the government officials' perception on the selection process, and problems, obstacles or other deficiencies derived from this selection.

It is a qualitative study, using the in-depth interview technique as a main tool for data collection in addition to documentary study. 13 key-informants from the Ministry of Interior are key-informants for the in-depth interview. Data analysis is done with logical context description and descriptive statistics.

Results of the study can be summarized as follows:

1. The selection process starts by appointing 5 committee members ; 3 of them selected from within the Interior Ministry : the other committee is the director-general who has a vacant position in the deputy director-general and the fifth committee member is the representative from the Civil Service Commission. They lay down the qualifications of the deputy director-general and select the applicants considering 1) records of government service, 2) evaluating the positional vision proposed by the applicants, 3) evaluate administrative capacity and 4) interview the applicants, after which the applicants' list is sent to the Permanent Secretary for Interior to make final decision.

2. The government officials perceived the selection process as necessary with the advantages of having the committee with clear process of selection; the disadvantages are taking too much time and no evaluation of the selected officials of later stages. The Ministry of Interior is well-prepared for this with moderate willingness. The government officials see the selection process as good but need improvement in the interviewing part; the application period is too short.

3. Problems found in the SES system are no evaluation of the selected later on ; lack of public relation in the SES system ; too short a period of application, delaying in the evaluation of administrative capability and interviewing deficiency.

4. Recommendations emerged from this study, among others, are 1) the Ministry of Interior should hold the selection of the deputy director-general and the provincial governor at the same time , 2) there should be an evaluation after holding the position, 3) the applicants should submit applications by themselves, 4) time of application should be extended property, and so on.