

# การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากร การท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## The Core Competency Development Affecting to Career Path of Tourism Personnel in Tourism Department, Ministry of Information Culture and Tourism, Lao People's Democratic Republic

สังเวียน นิมนวล / Sungvien Nimnouan

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ / School of Tourism Development, Maejo University, Thailand

E-mail: Sungvien99@yahoo.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดกรมการท่องเที่ยวกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวนทั้งหมด 124 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ และผลการศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความก้าวหน้าด้านตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าด้านตนเอง ตามลำดับ สำหรับการกำหนดการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง และความก้าวหน้าด้านตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** การพัฒนา, สมรรถนะหลัก, ความก้าวหน้าด้านอาชีพ, บุคลากรการท่องเที่ยว

### Abstract

The objectives of this study were to determine the development of core competency affecting the development of career path of the tourism personnel, Tourism Department, Ministry of Information, culture and tourism of Lao People's Democratic Republic. A set of questionnaires was used for data collection administered with a population of 124 tourism personnel of Tourism Department, Laos PDR. The obtained data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the study revealed that the core competency development of the respondents, it was

found that they had the highest average mean score in ethics. This was followed by good service, attention to achieve the goals, accumulation of occupational expert, and teamwork, respectively. Besides, for the career paths was found that the respondents had highest average mean score in the position progress and followed by self-progress. The development of core competency had an effect on the career paths with the statistical significance level at 0.01

**Keywords:** Development, Core Competency, Career Path, Tourism Personnel

## บทนำ

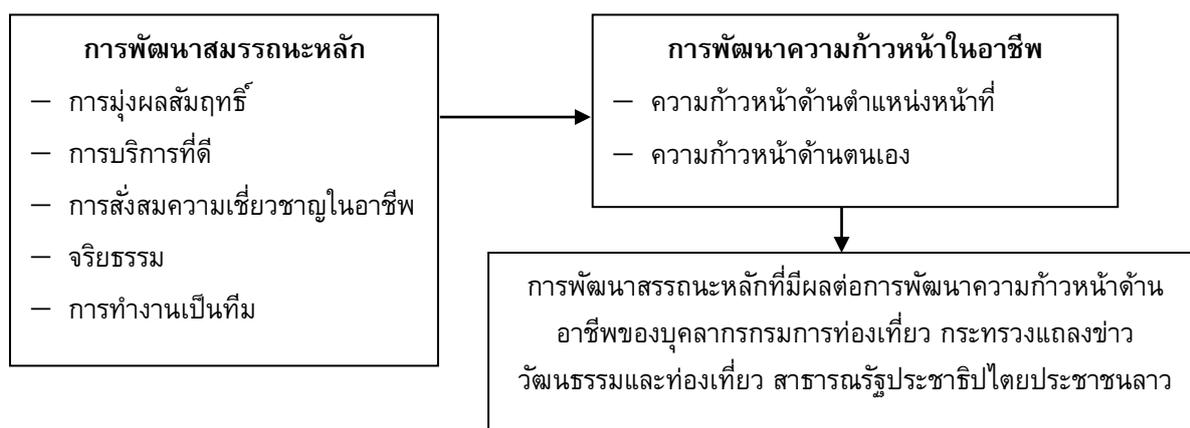
การท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม สร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอันดับต้นๆ จากการปฏิบัตินโยบายด้านการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยว ปี พ.ศ.2548 ทำให้มีนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น 27.61 เปอร์เซนต์ ต่อปี สร้างรายได้ทางการท่องเที่ยว 2.2 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (ศูนย์สถิติแห่งชาติ สปป ลาว, 2559) และจากนโยบายดังกล่าวทำให้การท่องเที่ยวมีอัตราการขยายตัวที่ดีมาโดยตลอด โดยสังเกตจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวแต่ปี พ.ศ.2554 ถึงปี พ.ศ.2559 เพิ่มขึ้นเฉลี่ย 12 เปอร์เซนต์ ต่อปี สร้างรายได้ปีละเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 725 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เฉลี่ยร้อยละ 35.95 ของรายรับแห่งชาติ และคาดการณ์ว่าปี พ.ศ. 2563 จะเพิ่มมาเป็น 6.8 ล้านคน คาดว่าจะนำรายได้เข้าสู่ประเทศเป็นเงินจำนวน 1.098 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และจะเพิ่มขึ้นมาเป็น 9.0 ล้านคน ในปี พ.ศ.2568 จะสามารถสร้างรายได้จำนวน 1.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (กรมพัฒนาการท่องเที่ยว, 2558) ภายใต้การทำงานและควบคุมดูแลด้านการท่องเที่ยวของกรมการท่องเที่ยว ที่สังกัดกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ในการจัดทำ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนดำเนินงาน โครงการพัฒนาโฆษณาส่งเสริม และคุ้มครองธุรกิจท่องเที่ยว เสนอต่อรัฐบาล ออกกฎหมาย อนุมัติควบคุม กำหนดมาตรฐาน กำหนดโครงการด้านการพัฒนา ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการท่องเที่ยว ในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งภายใน และต่างประเทศ และทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและบริการในฐานะตัวแทนของรัฐบาล (สภาแห่งชาติ, 2556) ภายใต้ความรับผิดชอบในการทำงานที่หลากหลาย การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรการท่องเที่ยวจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการรองรับการขยายตัวทางด้านการท่องเที่ยว สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้มาใช้บริการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ประชาชน นักท่องเที่ยวผู้รับบริการ (ราณี อธิชัยกุล, 2547) เพราะการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นการดำเนินการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงานการท่องเที่ยว เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านการท่องเที่ยววางไว้ (กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและการท่องเที่ยว, 2553) การพัฒนาดังกล่าวสามารถทำให้บุคลากรขององค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น ทั้งในแง่ของสภาพจิตและผลของการปฏิบัติงาน (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557) การดำเนินการพัฒนาและจัดการทำให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ยังส่งผลต่อการทำงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ สนับสนุนให้พนักงานเติบโตก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2548) เพราะฉะนั้น การนำสมรรถนะหลัก (Core Competency) เข้ามาใช้ก็เพื่อให้สอดคล้อง เป็นไปตามกฎระเบียบ การข้าราชการ ในการประเมินระบบงาน ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมระยะยาว การบริหารคนเก่งและคนดี การวิเคราะห์หาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน การจ่ายค่าตอบแทน สร้างบุคลากรให้มีมาตรฐาน การพัฒนาความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน ตลอดจนการรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญเหล่านั้น ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ, 2559) จึงต้องอาศัยหลักการสมรรถนะ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นผู้รู้รอบรู้ มีวิสัยทัศน์

(ชาริณี อภัยโรจน์, 2553) และมีการพัฒนาตามกรอบสมรรถหลัก เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม การทำงานเป็นทีม (สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน, 2537) เพราะการดำเนินงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ การเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และคาดหวังที่ตั้งไว้ยังไม่เหมาะสม และสอดคล้องต่อการทำงานจริงเท่าที่ควร คือ การพัฒนาไม่ตรงกับเป้าหมายงาน ไม่สามารถนำมาใช้ในการทำงาน อันส่งผลให้การทำงาน และงานที่ออกมายังขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว, 2553) และจากรายงานการปฏิบัติงาน ประจำปี 2559 ระบุว่า การทำงานของบุคลากรยังขาดสมรรถนะ ที่จำเป็นในการทำงานในหน่วยงานรัฐ เช่น มีความรู้ ความสามารถในการทำงานค่อนข้างจำกัด ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ตามแนวทางของรัฐ และบุคลากรบางคนยังขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ในด้านการทำงาน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และองค์กร (กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว, 2559) เนื่องจากว่าระดับสมรรถนะของบุคลากรที่แตกต่างกันจึงทำให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกัน ภายใต้การพัฒนาขององค์กร ความพร้อม การปรับปรุงและการพัฒนาตนเองจึงมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงาน หรือแนวทางการพัฒนาความต้องการและความจำเป็น ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพของตน เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ไปสู่เป้าหมายตามที่บุคลากร หน่วยงาน และองค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้น คือ สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ผลของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรดีขึ้น มีความได้เปรียบในการแข่งขัน มีความพร้อมของกำลังคน ลดอัตราการลาออกของบุคลากร สามารถควบคุมงบประมาณในการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และเพื่อการพัฒนาความสามารถที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากร สำหรับการทำงานของกรมการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ การทำงานในระดับมืออาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรการท่องเที่ยวให้มีความรู้ความสามารถอย่างมืออาชีพ อีกทั้งเป็นการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพ กระบวนการทำงานของบุคลากร อันเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ แรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทกายกำลังใจในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อนโยบายด้านการท่องเที่ยวของประเทศ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) เพื่อระบุการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 3) เพื่อกำหนดการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## กรอบแนวคิดการวิจัย



จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสมรรถนะหลักเป็นตัวแปรที่ถูกนำมาศึกษาดังตารางที่ 1 และความก้าวหน้าด้านอาชีพเป็นตัวแปรที่นำมาเสนอตารางที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเหล่านี้มาทำการศึกษาในกานวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 1 สมรรถนะหลัก จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปี)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	จริยธรรม	การทำงานเป็นทีม
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549)	✓	✓			✓
ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549)	✓	✓			✓
วิทยา จันทศิริ (2551)	✓	✓	✓	✓	✓
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)	✓	✓	✓	✓	✓
สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553)	✓	✓	✓	✓	✓
ชลารักษ์ นุชแดง (2555)	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 ความก้าวหน้าด้านอาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปี)	ความก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่	ความก้าวหน้าด้านตนเอง
พงศ์ หรดาล (2540)	✓	✓
ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540)	✓	✓
สุรน ตั้งสกุล (2547)		✓
ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550)	✓	
สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559)	✓	✓
สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2560)	✓	✓
Raymond A. Noe (2010)	✓	✓

## วิธีการดำเนินการวิจัย

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือข้าราชการสังกัดกรมการท่องเที่ยวกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยวสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวนทั้งหมด 124 คน โดยกำหนดเอากลุ่มประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแยกตามวัตถุประสงค์ คือ วัตถุประสงค์ที่ 1) แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากร 5 ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำนึกในการให้บริการ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม การทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่ 2) ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากร 2 ด้านคือ ความก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าด้านตนเอง วัตถุประสงค์ที่ 3 ทดสอบสมมติฐานว่าสมรรถนะหลักมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยวกกรมการท่องเที่ยวกกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวหรือไม่

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติตั้งนี้ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติหาค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในระดับผู้บริหารเป็นคำถามแบบมีโครงสร้าง โดยนำใช้การจัดหมวดหมู่และสรุปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

## ผลการวิจัย

**ปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะหลัก** ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศชาย (ร้อยละ 60.5) มีอายุระหว่าง 25-30 ปี (ร้อยละ 43.7) มีสถานภาพแต่งงาน (ร้อยละ 61.3) ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่คือระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 71.8) มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท (ร้อยละ 63.7) และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 39.5)

การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรการท่องเที่ยวกกรมการท่องเที่ยวกกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.94$ ) การบริการที่ดี ( $\bar{X} = 3.95$ ) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.91$ ) จริยธรรม ( $\bar{X} = 4.19$ ) การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.82$ )

### ตารางที่ 3 ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวลาว

ระดับสมรรถนะหลัก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. จริยธรรม	4.19	0.54	มาก
2. การบริการที่ดี	3.95	0.54	มาก
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.94	0.50	มาก
4. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	3.91	0.58	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	3.82	0.59	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

**การพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพ** บุคลากรการท่องเที่ยวกกรมการท่องเที่ยวกกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวส่วนใหญ่มีระดับความก้าวหน้าด้านอาชีพ โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ ) โดยความก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่ มีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) รองลงมาคือความก้าวหน้าด้านตนเองอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ )

## ตารางที่ 4 การพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพ

ความก้าวหน้าด้านอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ความก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่	3.51	0.69	มาก
2. ความก้าวหน้าด้านตนเอง	3.44	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

สมรรถนะหลักที่เพิ่มขึ้นมีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสำหรับสหสัมพันธ์  $r = .616$  และเมื่อแยกพิจารณาพบว่า สมรรถนะหลักด้านการดำเนินงานเป็นทีมมีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพ ร้อยละ 59.1 เปอร์เซ็นต์ (Adjusted R square = .591) รองลงมาคือด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ร้อยละ 48.1 เปอร์เซ็นต์ (Adjusted R square = .481) ด้านการบริการที่ดี ร้อยละ 46.8 เปอร์เซ็นต์ (Adjusted R square = .468) ด้านจริยธรรม ร้อยละ 46.2 เปอร์เซ็นต์ (Adjusted R square = .462) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 45.3 เปอร์เซ็นต์ (Adjusted R square = .453) ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมในด้านการธำรงความถูกต้องยืนหยัดพิทักษ์เพื่อผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของทางราชการ สอดคล้องกับ สุพจน์ นาโพทอง (2558) ระบุว่าจริยธรรม เป็นประมวลความประพฤติหรือธรรมที่ควรประพฤติให้สอดคล้องกับความถูกต้องดีงาม ตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนา จิตสำนึกพฤติกรรมที่ปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวทางวิชาชีพของตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และเป็นการรักษาเกียรติศักดิ์ศรีแห่งอาชีพตน สอดคล้องกับ วิทยา จันทร์ศิริ (2551), อาณูสอน ดวงไสวัต (2554) และ นนทยา สร้อยพยอม (2554) ระบุว่าจริยธรรมเป็นภาคภูมิใจ การยึดมั่นในหลักการ วิชาชีพและยึดมั่นไว้ซึ่งความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตมีสัจจะ แสดงความคิดเห็นของตน ตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา

ความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากร โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อการขอพิจารณาเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ช่วยสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นแก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน และช่วยสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความขยันขันแข็ง สอดคล้องกับ จุริรัตน์ จอมวุฒิ (2550), สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ (2551), เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน (2553) และ ธนกร จันทร์ระวาง (2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้าด้านตำแหน่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ในการทำงานในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับสมรรถนะหลักอันเป็นความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ อันเป็นพื้นฐานที่ทุกคนต้องมีร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ วัตถุประสงค์ขององค์กรมีเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพด้านตำแหน่ง และด้านตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวก็เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ พงศ์ หรดาล (2540), ชุติพร จิณณธนพงษ์ (2554), และ สายแก้ว จำวเจริญ (2559) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น คุณภาพและประสิทธิภาพ อันเป็นผลได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานก็เพิ่มขึ้น ตามคุณลักษณะของชั้นงาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Arif & Sindhu (2017) ระบุว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน องค์กรควรมีการกำหนดนโยบาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับ Boyatzis (1993) ที่กล่าว

ว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรมพัฒนาการท่องเที่ยว. 2558. สถิตินักท่องเที่ยวของ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2558. นครหลวง เวียงจันทน์: กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว.
- กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว. 2553. ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวของสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว.
- กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว. 2559. การจัดตั้ง ปฏิบัติ งานด้าน แถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว ในระยะ 1ปี ประจำปี 2559-2559 และแผนพัฒนางานด้านแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว ประจำปี 2560. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว.
- จूरรัตน์ จอมวุฒิ. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่นอำเภอเมืองตาก จังหวัด ตาก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชลารักษ์ นุชแดง. 2555. การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูลีพร จิณณธนพงษ์. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครู ของโรงเรียนเอกชน ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนกร จันทร์ระวาง. 2553. ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัด เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธาริณี อภัยโรจน์. 2553. การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2548. คู่มือการนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) สสท.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2549. Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) สสท.
- นนทยา สร้อยพยอม. 2554. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2550. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ตะวัน ส.เอเชียเพรส.
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. 2540. ทักษะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษา เฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เจริญศิลป์.
- ราณี อธิชัยกุล. 2547. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิทยา จันท์ศิริ. 2551. การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. การบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศูนย์สถิติแห่งชาติ สปป ลาว. 2559. สถิติ 40ปี 1975-2015. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงแผนการและการลงทุน.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2553. **COMPETENCY** เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สภาแห่งชาติ. 2556. **กฎหมายการท่องเที่ยวลาว (ฉบับปรับปรุง)**. นครหลวงเวียงจันทน์: สภาแห่งชาติ.
- สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. 2537. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน คู่มือสมรรถนะหลัก. จังหวัดนนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [ก.พ.].
- สายแก้ว จ้าวเจริญ. 2559. การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2549. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2552. คู่มือสมรรถนะในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ของข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [ก.พ.].
- สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. 2560. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธน ตั้งสกุล. 2547. "การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ." วารสารเพื่อคุณภาพ 11 (86): 37-44.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. 2557. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพจน์ นาโพทอง. 2558. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุวิชัย โกศัลยวัฒน์. 2551. "ความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐความแตกต่างหญิงชายปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยองค์กร." รัฐประศาสนศาสตร์ 6 (3): 65-115.
- อานุสอน ดวงไสวดี. 2554. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรท่องเที่ยวแห่งชาติลาว. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2559. การพัฒนา Core Competency บนแนวคิด 70:20:10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Arif, M. & Sindhu, M. 2017. "An Analysis of the Relationship between Core Competencies on Creative Decision-Making at Workplace: Moderating Role of Organizational Learning Processes." **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 6 (2): 132-146.
- Boyatzis, R. 1993. **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Noe, R. 2010. "Knowledge sharing A review and directions for future research." **Human Resource Management Review** 20: 115-131.