

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากกลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based Human Resource Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ศักยภาพเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) เป็นต้น (สภาประชาชนแห่งชาติลาว, 2554, หน้า 3)

กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ศักยภาพเป็นพื้นฐานนับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากศักยภาพ (Competency) จะเป็นวิธีพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำศักยภาพมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาศักยภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสร้างขีดศักยภาพที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้ศักยภาพขององค์กรเป็นศักยภาพที่แท้จริงและสามารถ

แข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้ (สภาประชาชนแห่งชาติลาว, 2554, หน้า 4)

ศักยภาพกำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้นเรื่อยๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบศักยภาพมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทางและคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วยดังนั้นศักยภาพจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ได้แก่ 1) เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์วิสัยทัศน์องค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์องค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กร 3) เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากรซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และ 4) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น (สมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย, 2552, หน้า 5)

การบริหารงานที่จะต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น เป็นที่ยอมรับกันว่ากำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดและมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนในการบริหารงานจนมีคำกล่าวที่ว่าเราสามารถซื้อทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงานได้แต่สำหรับกำลังคนแล้วเราทำได้เพียงว่าจ้างเท่านั้น การบริหารเกี่ยวกับคนจึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์อย่างมาก ด้วยเหตุที่กำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารโอกาสที่การดำเนินงานจะเป็นไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงไร จึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรประเภทนี้ว่าจะมีคุณภาพหรือไม่เพียงใด ดังนั้นการพัฒนาบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์กรต่างๆ ให้ความสนใจและถือเป็นหน้าที่ขององค์กรและผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ฉำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2551, หน้า 2)

ทรัพยากรบุคคลเป็นระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2549, หน้า 5) ดังนั้น การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ดีที่สุดที่สุดนั้นจะต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกคนเข้าทำงาน การคัดเลือกคนที่มีความสามารถ คนที่มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี มีจริยธรรมที่ดีพอสมควร ซึ่งเป็นเหตุผลที่สำคัญต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนและให้ทันต่อเหตุการณ์และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคของการแข่งขันตลอดเวลาในปัจจุบัน เพราะว่าการพัฒนาบุคลากรที่จะให้ได้ผลดีจะต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบควบคู่กันไป (สำราญ ถาวรยุคม์, 2553, หน้า 12-15)

ศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแบบ R to R ความรู้และความสามารถในการพัฒนางานประจำโดยใช้กระบวนการวิจัยของบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมถึงการมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยผลที่ได้รับ ทำให้บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และสามารถในการจำและเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย แนวคิด ลักษณะ ขั้นตอนการจัดทำโครงร่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไปใช้ในการจัดทำโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานประจำ และด้านเจตคติและด้านความรู้สึกหรือความคิดเห็นทั้งในทางบวกและลบที่มีต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ดังนั้น R to R จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนางานขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติงานและยังใช้เป็นผลงานทางวิชาการของตนเองและต่อสังคม

แขนงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ และภารกิจที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัติ ควบคุมไปกับการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหาร

จัดการบุคลากรอยู่บ้าง ด้วยเหตุผลที่บุคลากรแขนงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 ยังไม่ดีพอ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพน้อยผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในแขนง
 ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
 งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาวเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี
 ประสิทธิภาพที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้
 และผลการวิจัยจะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารแขนงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม แขวงคำม่วน
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นนโยบาย มาตรการ
 แผนงานการพัฒนาบุคลากรของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแขวงอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
 งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางาน
 ประจำงานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและ แขวงคำม่วน
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
 งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนา
 งานประจำงานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและ แขวงคำม่วน
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร ในประเด็นต่อไปนี้
 - 3.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำ
 งานวิจัยของบุคลากร ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ
 - 3.2 เปรียบเทียบเจตคติต่อการพัฒนางานประจำงานวิจัยของบุคลากร
 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
 สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา
 งานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางาน
 ประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ
 แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในประเด็นต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำ
 สู่งานวิจัยของบุคลากร ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

3.2 เปรียบเทียบเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร
 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
 สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาวก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา
 งานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานประจำที่รับผิดชอบในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่เป้าหมาย

พื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

2.1 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาจำนวน 11 คน ได้แก่ บุคลากรงานคุ้มครองเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 คน และบุคลากรงานค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้สร้างรูปแบบการพัฒนา จำนวน 10 คน ประกอบด้วย หัวหน้าแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1 คน รองหัวหน้าแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน หัวหน้า/รองแขนงคุ้มครองป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 3 คน หัวหน้า/รองสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.3 กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา จำนวน 11 คน ประกอบด้วย บุคลากรงานคุ้มครองเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 คน และบุคลากรงานค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่สนใจศึกษา ดังนี้

3.1 สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

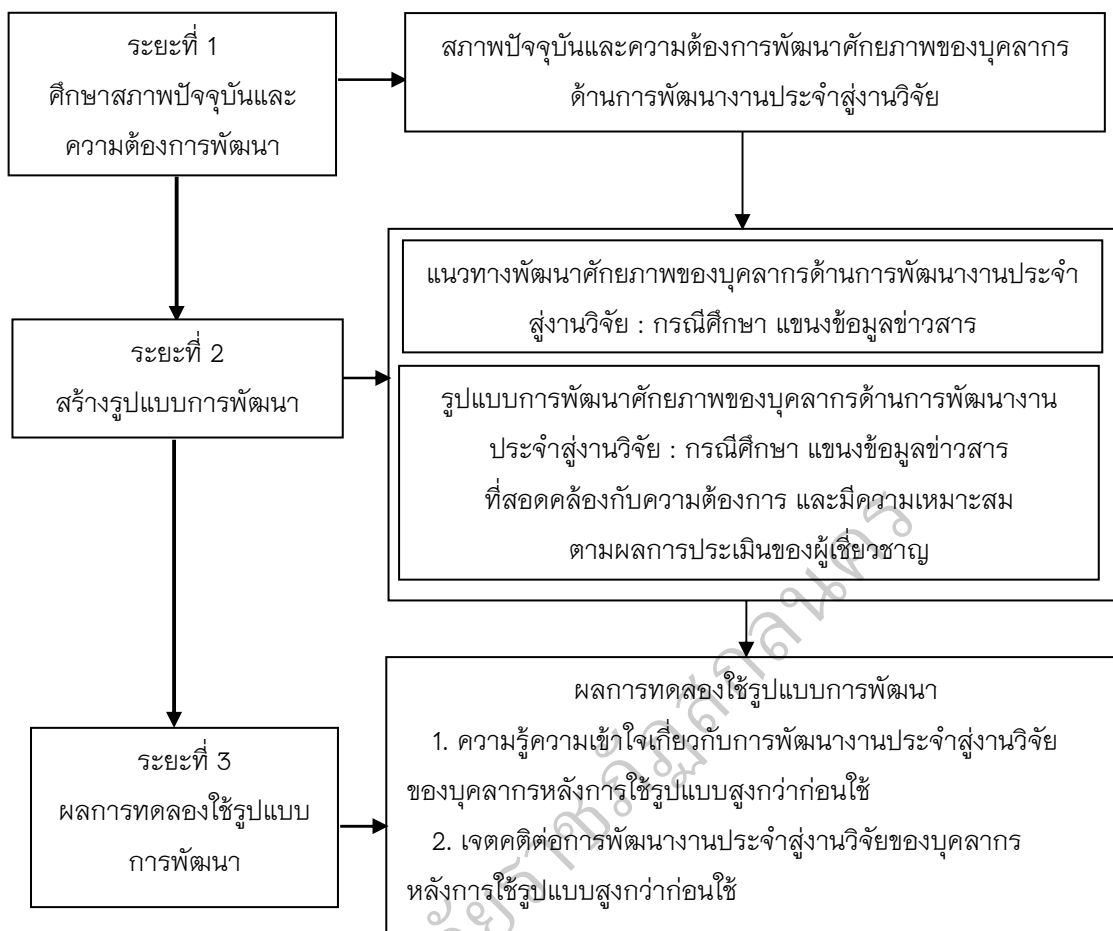
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และ 3) ศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มี 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และ (2) ด้านเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการผู้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สร้างรูปแบบการพัฒนาและการนำใช้รูปแบบการพัฒนา ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2558 ถึงเดือนกันยายน 2558 เป็นระยะเวลา 5 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หมายถึง ความปรารถนาหรือความรู้สึกอยากพัฒนางานที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้กระบวนการวิจัยที่เรียกว่า “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R)”

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
 สู่งานวิจัย หมายถึง แผน วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ
 แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีกิจกรรมหลักๆ ได้แก่ การศึกษา
 คู่มือ การประชุมเพื่อรับรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกัน การอบรมเสริมสร้างความรู้
 และฝึกทักษะเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำและการปฏิบัติการจัดทำโครงการวิจัย
 ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานประจำ

3. ศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หมายถึง ความรู้และ
 ความสามารถในการพัฒนางานประจำโดยใช้กระบวนการวิจัยของบุคลากรแขนงข้อมูล
 ข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 การมีศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
 หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย แนวคิด ลักษณะ ขั้นตอน
 การจัดทำโครงร่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงาน
 เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำซึ่งวัดได้โดยใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 ด้านเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หมายถึง ความรู้ลึก
 หรือความคิดเห็นทั้งในทางบวกและลบที่มีต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งวัดได้
 โดยใช้แบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น