

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ

1. ความมุ่งหมาย

การดำเนินการในระยะที่ 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน
และความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
: กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในศึกษาสภาพปัจจุบันความต้องการพัฒนาศักยภาพ
ของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสาร
ทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 11 คน
ได้แก่ เจ้าหน้าที่แขนงข้อมูล-ข่าวสาร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันความต้องการ
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูล
ข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคำถามของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2.2 ร่างประเด็นแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้างแล้วนำเสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา

3.2.3 ปรับปรุงแก้ไขประเด็นแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้างตามข้อเสนอแนะของประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3.2.4 นำประเด็นแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อหาค่าความสอดคล้องและความตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัด คือ ค่า IOC (Index of Items Objectives Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ผลการพิจารณาค่าความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัดได้ ซึ่งรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

3.2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุ่มทจักร ลิทธิ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ การุณย์ฉัญจกร อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.4.3 นายคำสอน อ้วนทวี หัวหน้าแผนกกิจกรรม แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2.4.4 นายคำไผ่ เพ็งแพงเมือง หัวหน้าแผนกทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2.4.5 นายสีสมพร สุตทิจัก หัวหน้าแขนงคุ้มครองป่าสงวนแห่งชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขประเด็นแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้างตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.6 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บริหารเพื่อขอความร่วมมือในการประสานให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง
- 4.3 นำผลการสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการแปลความหมายระดับสภาพปัจจุบันและความต้องการ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 45)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

- 5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) วิเคราะห์โดยใช้การพรรณนาและบรรยายสรุปตามประเด็นข้อคำถาม

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนา

1. ความมุ่งหมาย

การดำเนินการในระยะที่ 2 มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. กลุ่มเป้าหมาย

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

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการในระยະที่ 2 มีขั้นตอนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขั้นตอนเตรียมการ ได้แก่ 1) หนังสือเชิญกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 2) กำหนดการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูล และ 3) เอกสารประกอบการสร้างรูปแบบการพัฒนา

3.2 ขั้นตอนการปฏิบัติการ ได้แก่ ดำเนินการประชุมระดมความคิดเห็นและอภิปรายใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง นำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาในระยະที่ 1 เพื่อกำหนดรูปแบบร่วมกัน

3.3 ขั้นตอนสรุปการจัดทำรูปแบบ

3.3.1 สรุปการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำเป็นข้อมูลมาจัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนาตามองค์ประกอบ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและเหตุผล 3) เป้าหมายของรูปแบบ 4) ตัวชี้วัด 5) โครงการหรือกิจกรรมของรูปแบบ และ 6) การวัดและประเมินผล

3.3.2 นำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวไปให้ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมเบื้องต้น และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

3.3.3 จัดทำเอกสารฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่อไป

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เทปบันทึกเสียง ปากกา กล้องถ่ายรูป และกระดาษบันทึก โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายเพื่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ในการการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเพื่อเรียบเรียงประเด็นต่างๆ ตามข้อคำถาม

6.2 วิเคราะห์เชิงเนื้อหาเกี่ยวกับ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา

1. ความมุ่งหมาย

การดำเนินการในระยะที่ 3 มีความมุ่งหมายเพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้น

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา คือ บุคลากร
แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว จำนวน 11 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
2 ชุด แบ่งออกเป็นชุดละ 2 ตอน ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำ
สำนักงานวิจัย (R to R)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน
ประจำสำนักงานวิจัย (R to R)

ชุดที่ 2 แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R to R)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R to R)

3.2 การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำ
สำนักงานวิจัย (R to R) ดำเนินการสร้างและหาค่าคุณภาพ ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาแนวคิด หลักการสร้างแบบทดสอบชนิดปรนัย (ถูก ผิด)
จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2.1.2 ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย
(R to R) จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2.1.3 ร่างข้อคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมเนื้อหา จำนวน 40 ข้อ
โดยต้องการใช้จริง 40 ข้อ จากนั้นทำร่างข้อคำถามไปเสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.1.5 นำร่างข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อหาค่า
ความสอดคล้องและความตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัด คือ ค่า IOC (Index of Items-Objectives
Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้น
เป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัดได้ ส่วนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม

ของแบบทดสอบ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ถือว่าใช้ได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ กำหนดค่าดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544, หน้า 95) คือ
ถ้าเห็นว่สอดคล้องให้คะแนน +1 ถ้าเห็นว่ไม่สอดคล้องให้คะแนน -1 และถ้าเห็นว่
ไม่แน่ใจให้คะแนน 0

3.2.1.6 ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.1.7 นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพด้านความยาก (P) ค่าอำนาจ
จำแนก (r) ของข้อคำถามกับกลุ่มบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน
ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ พบว่ ข้อสอบที่คัดเลือกไว้จำนวน 40 ข้อ
มีค่าความยาก (P) ตั้งแต่ .24 ถึง .81 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .45 ถึง .90

3.2.1.8 วิเคราะห์ข้อสอบทั้งหมดเพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น
ของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรครุเดอร์ ริชาร์ดสัน (KR-20) ผลการวิเคราะห์พบว่า
แบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

3.2.1.9 นำแบบทดสอบที่เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนจัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3.2.2 แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R)
ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการสร้างแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางาน
ประจำสู่งานวิจัย (R to R) ประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากเอกสารต่างๆ
ที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 นิยามปฏิบัติการของแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางานประจำ
สู่งานวิจัย (R to R)

3.2.2.3 ร่างข้อคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมเนื้อหา จำนวน 15 ข้อ
โดยต้องการใช้จริง 15 ข้อ จากนั้นทำร่างข้อคำถามไปเสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.5 นำร่างข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อหา

ค่าความสอดคล้องและความตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัด คือ ค่า IOC (Index of Items-
Objectives Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่า
ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัดได้ ส่วนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ

ความเหมาะสมของแบบวัดเจตคติ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อถือว่าใช้ได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ กำหนดค่าดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544, หน้า 95) คือ ถ้าเห็นว่าสอดคล้องให้คะแนน +1 ถ้าเห็นว่าจะไม่สอดคล้องให้คะแนน -1 และถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจให้คะแนน 0

3.2.2.6 นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพด้านความยาก (P) ค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อคำถามกับกลุ่มบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) โดยวิธี Item-total Correction พบว่าค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดเจตคติ มีค่าตั้งแต่ 0.44 ถึง 0.66

3.2.2.7 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (∞ -Coefficient) ของครอนบาค ผลการวิเคราะห์พบว่าเกณฑ์พิจารณาจากค่ารายข้อที่มากกว่า 0.23 ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัดได้และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.98

3.2.2.8 จัดทำแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R) ฉบับสมบูรณ์นำไปใช้ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ทำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4.2 ก่อนการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายทำการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R) โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R) และวัดเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R) โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R)

4.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามวัน เวลา สถานที่กำหนดในข้อมูลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4.4 หลังการพัฒนาตามกิจกรรมต่างๆ ของรูปแบบให้กลุ่มเป้าหมาย
ทำการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R)

4.5 ได้รูปแบบกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา
งานประจำสู่งานวิจัย (R to R) ไปพัฒนาโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา
และความต้องการของหน่วยงาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางาน
ประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในประเด็น ดังนี้

5.1 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน
ประจำสู่งานวิจัย (R to R) ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
(R to R) ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมายระดับเจตคติ ดังนี้ (บุญชม
ศรีสะอาด, 2545, หน้า 45)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

ระยะที่ 4 การปรับปรุงและเผยแพร่

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชน ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูลในการเผยแพร่รูปแบบการพัฒนา
ดังนี้

1. จัดทำแผนพับประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ของกระทรวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของแหล่งข้อมูล ข่าวสาร กระทรวงทรัพยากร
และสิ่งแวดล้อม แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 4 ภาษา ได้แก่
ลาว ไทย จีน และญี่ปุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร