

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ
สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพ
ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ
แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ
แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ
แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในประเด็นต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
ของบุคลากร ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ
2. เปรียบเทียบเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร
ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

**ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพ
ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสาร
ทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา
งานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 1-2

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 11 คน

รายการข้อมูล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์	
1.1 อายุ	ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 5 คน อายุเฉลี่ย 28 ปี สูงสุด 35 ปี และต่ำสุด 24 ปี
1.2 วุฒิการศึกษา	ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 7 คน ที่เหลือ 4 คน จบการศึกษาชั้นสูง
1.3 ตำแหน่งงานประจำที่ทำ	หัวหน้าหน่วยงาน 1 คน วิชาการ จำนวน 8 คน รองแผนก 1 คน และฝ่ายธุรการ 1 คน
1.4 ประสบการณ์ในงานประจำที่ทำ	มีประสบการณ์ในงานประจำที่ทำอยู่เฉลี่ยสูงสุด 12 และต่ำสุด 2 ปี
2. ลักษณะงานประจำที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ปฏิบัติงานตามแผนงาน มีการปรึกษาหารือและแบ่งงานให้วิชาการในความรับผิดชอบขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตของสิทธิที่การจัดตั้งมอบหมายให้และรายงานตามขั้นตอน มีความทุ่มเท อดทนในการเรียนรู้งานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักประสานงานติดต่อกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี
3. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงานประจำที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	<ol style="list-style-type: none"> ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ขาดอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น GPS คอมพิวเตอร์ และยานพาหนะในการเดินทางภาคสนาม การรับรู้ข้อมูลในการปฏิบัติงานขององค์กรยังไม่ทั่วถึง สิ่งที่ใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการข้อมูล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การเข้ารับการอบรมโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา	เคยเข้ารับการอบรม จำนวน 8 คน เฉลี่ยคนละ 3 ครั้ง เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ GPS การสำรวจที่ดิน ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Smart นอกนั้นไม่เคยเข้ารับการอบรม
5. การเข้ารับการอบรมหรือเข้ารับการศึกษากับการวิจัย	ทุกคนไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้และความต้องการพัฒนาความรู้
เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

ข้อคำถาม	ความรู้ (n = 11)			ความต้องการ (n = 11)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย						
1.1 ความหมายของการวิจัย	1.72	.78	น้อย	4.54	.68	มากที่สุด
1.2 ประเภทของการวิจัย	2.00	.77	น้อย	4.72	.46	มากที่สุด
1.3 ความสำคัญของการวิจัย	3.27	1.27	ปานกลาง	4.27	.78	มาก
1.4 ขั้นตอนทั่วไปของการทำวิจัย	1.45	.52	น้อยที่สุด	4.72	.46	มากที่สุด
รวม	2.11	.59	น้อย	4.56	.37	มากที่สุด
2. ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยแบบ R to R						
2.1 ความหมายของ R to R	1.72	.78	น้อย	4.27	.78	มาก
2.2 ลักษณะของการวิจัยแบบ R to R	2.00	.77	น้อย	4.72	.46	มากที่สุด
2.3 กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับ R to R	3.27	1.27	ปานกลาง	4.72	.46	มากที่สุด
2.4 ขั้นตอนการทำวิจัยแบบ R to R	1.45	.52	น้อยที่สุด	4.27	.78	มาก
2.5 ระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยแบบ R to R	1.72	.78	น้อย	4.54	.68	มากที่สุด

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความรู้ (n = 11)			ความต้องการ (n = 11)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.6 โจทย์ปัญหาวิจัยแบบ R to R	2.00	.77	น้อย	4.72	.46	มากที่สุด
2.7 การจัดทำโครงการวิจัย R to R	1.45	.52	น้อยที่สุด	4.27	.78	มาก
2.8 การเขียนรายงานวิจัย R to R	1.45	.52	น้อยที่สุด	4.72	.46	มากที่สุด
รวม	1.88	.48	น้อย	4.53	.39	มากที่สุด
3. การปฏิบัติการจริงในการทำวิจัยแบบ R to R	1.36	.50	น้อยที่สุด	4.72	.46	มากที่สุด
4. การถอดบทเรียนจากการทำ R to R	1.27	.46	น้อยที่สุด	4.90	.30	มากที่สุด
โดยรวม	1.92	.52	น้อย	4.63	.45	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้และความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ($\bar{x} = 2.11$) ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยแบบ R to R ($\bar{x} = 1.88$) และการปฏิบัติการจริงในการทำวิจัยแบบ R to R ($\bar{x} = 1.36$) และการถอดบทเรียนจากการทำ R to R ($\bar{x} = 1.27$) ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การถอดบทเรียนจากการทำ R to R ($\bar{x} = 4.90$) การปฏิบัติการจริงในการทำวิจัยแบบ R to R ($\bar{x} = 4.72$) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ($\bar{x} = 4.56$) และความรู้เกี่ยวกับการวิจัยแบบ R to R ($\bar{x} = 4.53$)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการให้มีการจัดการพัฒนาศักยภาพ
ของบุคลากรด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น (n = 11)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ			
1.1 การอบรมใช้การบรรยายโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ	4.72	.46	มากที่สุด
1.2 เน้นให้ผู้รับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม	4.45	.52	มาก
1.3 ระหว่างการอบรมต้องได้ฝึกทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	5.00	.00	มากที่สุด
1.4 ระยะเวลาอบรม ไม่เกิน 2 วัน	4.00	.77	มาก
1.5 หลังอบรม ได้ลงมือปฏิบัติการทำวิจัยเพื่องานประจำจริง และมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ	4.81	.40	มากที่สุด
2. มีคู่มือเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำที่ชัดเจน สามารถ ศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติมได้	4.27	.78	มาก
3. มีการศึกษาคูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในการทำวิจัย เพื่อพัฒนางานประจำ	4.63	.50	มากที่สุด
4. มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และนำเสนอผลงาน	3.81	.75	มาก
5. มีการจัดนิทรรศการนำเสนอผลงานวิจัย	3.81	.75	มาก
6. มีการประกวดผลงานวิจัย	3.90	.70	มาก
รวม	4.34	.77	มาก

ตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการให้มีการจัดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ระหว่างการอบรมต้องได้ฝึกทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 5.00$) หลังอบรม ได้ลงมือปฏิบัติการทำวิจัยเพื่องานประจำจริงและมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.81$) และการอบรมใช้การบรรยายโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 4.72$)

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสาร
ทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมความคิดเห็นในการร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กับกลุ่มเป้าหมายโดยผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 คือ บุคลากรมีความรู้และความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ พบว่าด้านความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และด้านความต้องการเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนความต้องการให้การจัดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ระหว่างการอบรมต้องได้ฝึกทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 5.00$) หลังอบรม ได้ลงมือปฏิบัติการทำวิจัยเพื่องานประจำจริงและมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.81$) และการอบรมใช้การบรรยายโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 4.72$) และได้ข้อสรุปร่วมกันในการร่างยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการลงความคิดเห็นร่วมกันและนำไปให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผลการร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ โครงการการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R to R มีรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. ชื่อรูปแบบ

การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R to R

2. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กรด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ

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)

กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ศักยภาพเป็นพื้นฐาน นับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากศักยภาพ (Competency) จะเป็นวิธีพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำศักยภาพมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรจากสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาศักยภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสร้างขีดศักยภาพที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้ศักยภาพขององค์กรเป็นศักยภาพที่แท้จริงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังช่วยให้องค์กร มีความแข็งแกร่งและสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้ (สภาประชาชนแห่งชาติลาว, 2554, หน้า 4)

แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิบัติการตามบทบาทอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัติ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้และเป็นที่ทราบกันดีว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารจัดการบุคลากรอยู่บ้าง ด้วยเหตุผลที่บุคลากรแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพน้อย ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็น และ

ความตระหนัก จึงเกิดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนา
งานประจำสำนักงานวิจัย R to R แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 11 คน เพื่อส่งเสริม
ให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่จะเป็นพลังขับเคลื่อน
ให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ และผลการวิจัยจะเป็นแนวทางที่ผู้บริหาร
แขวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นนโยบาย มาตรการ แผนงานการพัฒนาบุคลากร
ของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแขวงอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. เป้าหมายของรูปแบบ

3.1 บุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติมีความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย R to R ของบุคลากร

3.2 บุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติมีเจตคติ
ต่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย R to R

3.3 บุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติสามารถ
จัดโครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย

4. กิจกรรมของรูปแบบ

4.1 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ

4.2 กิจกรรมศึกษาดูงาน

4.3 กิจกรรมจัดทำโครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย

5. การวัดและประเมินผลของรูปแบบ

5.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย
R to R ของบุคลากร

5.2 ประเมินเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย R to R
ของบุคลากร ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

รายละเอียดของโครงการ ดังตาราง 4

ตาราง 4 โครงการ/กิจกรรม หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่เกี่ยวข้องการวัดและประเมินผลและงบประมาณ

โครงการ/กิจกรรม	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอนการดำเนินการ	การวัดและประเมินผล	งบประมาณ
1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย R to R	<p>การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กรด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ด้วยเหตุผลที่บุคลากรแขนงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ ทำให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อยผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในแขนงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงมีความสนใจที่จะศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย</p>	<p>1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย R to R</p> <p>2. เพื่อให้บุคลากรมีเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย R to R</p>	<p>บุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<p>1. วางแผนการดำเนินการ</p> <p>2. ประชุมดำเนินการ</p> <p>3. ดำเนินการโครงการ</p> <p>4. การวัดและประเมินโครงการ</p> <p>5. สรุปรายงานผลการดำเนินการโครงการ</p>	<p>1. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากร ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ</p> <p>2. ประเมินเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากร ก่อนและหลังการใช้ยุทธศาสตร์</p>	20,000 บาท

ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสาร

ทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ
แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับ ดังตาราง 5-6

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
ก่อนอบรมและหลังอบรม

คนที่	ก่อนการใช้รูปแบบ (คะแนนเต็ม 40)		หลังการใช้รูปแบบ (คะแนนเต็ม 40)		ทิศทางการพัฒนา
	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	
1	17	42.50	30	75.00	เพิ่มขึ้น
2	21	52.50	32	80.00	เพิ่มขึ้น
3	8	20.00	31	77.50	เพิ่มขึ้น
4	17	42.50	29	72.50	เพิ่มขึ้น
5	23	57.50	31	77.50	เพิ่มขึ้น
6	15	37.50	30	75.00	เพิ่มขึ้น
7	18	45.00	33	82.50	เพิ่มขึ้น
8	16	40.00	34	85.00	เพิ่มขึ้น
9	12	30.00	32	80.00	เพิ่มขึ้น
10	14	35.00	35	87.50	เพิ่มขึ้น
11	8	20.00	36	90.00	เพิ่มขึ้น
โดยรวม (เฉลี่ย)	15.36	38.40	32.09	80.22	เพิ่มขึ้น

จากตาราง 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ
การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หลังอบรมมีคะแนนสูง ร้อยละ 80.22 และคะแนน
ก่อนอบรม ร้อยละ 38.40

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสัปดาห์ก่อนการใช้
รูปแบบอบรมและหลังการใช้รูปแบบ

คนที่	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ			ทิศทางการพัฒนา
	\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย	
1	3.09	.22	ปานกลาง	3.09	.94	ปานกลาง	เท่าเดิม
2	3.09	.30	ปานกลาง	4.54	.52	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
3	4.36	.67	มาก	4.81	.40	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
4	2.72	.34	ปานกลาง	3.27	.90	ปานกลาง	เพิ่มขึ้น
5	3.67	.37	มาก	4.58	.34	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
6	2.77	.58	ปานกลาง	4.67	.47	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
7	2.90	.96	ปานกลาง	4.73	.52	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
8	3.83	.91	มาก	4.83	.37	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
9	2.90	.60	ปานกลาง	4.90	.30	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
10	3.07	.86	ปานกลาง	4.80	.48	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
11	3.30	.98	ปานกลาง	4.90	.40	มากที่สุด	เพิ่มขึ้น
ภาพรวม	3.24	.86	ปานกลาง	4.46	.40	มาก	เพิ่มขึ้น

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสัปดาห์
หลังการใช้รูปแบบสูงกว่า ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.40) ก่อนการใช้รูปแบบอบรม ($\bar{x} = 3.24$,
S.D. = 0.86) มีทิศทางการพัฒนาเพิ่มขึ้น