

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ  
สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชน ผู้วิจัยสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและเป้าหมาย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ  
สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพ  
ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : 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

### ประชากรและเป้าหมาย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ  
 สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ  
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา  
 จำนวน 11 คน ได้แก่ บุคลากรงานคุ้มครองเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 คน  
 และบุคลากรงานค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive  
 Sampling)

2. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้สร้างรูปแบบการพัฒนา จำนวน 10 คน ประกอบด้วย  
 หัวหน้าแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1 คน รองหัวหน้าแผนกทรัพยากร  
 ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน หัวหน้า/รองแขวงคุ้มครองป่าสงวนแห่งชาติ  
 จำนวน 3 คน หัวหน้า/รองสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive  
 Sampling)

3. กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา จำนวน 11 คน  
 ประกอบด้วย บุคลากรงานคุ้มครองเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 คน และบุคลากร  
 งานค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ  
 สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ  
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 11 คน ได้แก่ บุคลากรงานคุ้มครองเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 คน และ บุคลากรงานค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การพรรณนาและบรรยายสรุปตามประเด็นข้อคำถาม และสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน ประกอบด้วย หัวหน้าแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1 คน รองหัวหน้าแผนก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน หัวหน้า/รองแขนงคุ้มครองป่าสงวน แห่งชาติ จำนวน 3 คน หัวหน้า/รองสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง เพื่อสร้างรูปแบบ การพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เทปบันทึกเสียง ปากกา กล้องถ่ายรูป และกระดาษบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การพรรณนาและบรรยาย สรุปตามประเด็นข้อคำถาม

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 11 คน ประกอบด้วย บุคลากรงานคุ้มครองเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 คน และบุคลากร งานค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบความรู้ และแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติและ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความรู้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R) ของบุคลากรจากการประเมินตนเองอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 1.92$ , S.D. = 0.52) และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ , S.D. = 0.45) โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ระหว่างอบรมให้มีการฝึกทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมได้มีการลงมือปฏิบัติ การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจริง และให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่สร้างขึ้น มีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รวมทั้งเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้กับบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กิจกรรมมี 3 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จและการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า

3.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้รูปแบบเท่ากับร้อยละ 80.22 ซึ่งมากกว่าก่อนการใช้รูปแบบที่คะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 38.46

3.2 เจตคติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้รูปแบบดีกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยนำเสนอ การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความรู้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R) ของบุคลากรจากการประเมินตนเองอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 1.92$ , S.D. = 0.52) และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ , S.D. = 0.45) โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ระหว่างอบรมให้มีการฝึกทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมได้มีการลงมือปฏิบัติ การทำวิจัย เพื่อพัฒนางานประจำจริง และให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวิชัย ชัยมณี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่งเมืองโกลสอนพรมิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ ศักยภาพด้านการจัดระบบ และการวางแผนงาน ด้านการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ ด้านทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากร ตามลำดับ และบุคลากรต้องการนำมาแก้ไข หรือพัฒนา ได้แก่ 1) การบริหารแผนงานและโครงการ 2) การวางระบบโครงสร้างงาน ในองค์การ บทบาทหน้าที่ และแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 3) การใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้โปรแกรมต่างๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ โปรแกรม Microsoft word และ Microsoft Excel เป็นต้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีสมร บัวดี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานและระดับคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ในด้านสถานที่ และสภาพแวดล้อมและมีความคิดเห็นในระดับต่ำ คือ ด้านการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิ โดยภาพรวมเห็นว่า คุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงในด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมและมีความคิดเห็นในระดับต่ำ คือ ด้านความรู้

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่สร้างขึ้น มีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รวมทั้งเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้กับบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กิจกรรมมี 3 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จและการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวิชัย ชัยมณี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่งเมืองโกลสอนพรมิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ้มครองทางน้ำ มี 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารแผนงานและโครงการ 2) จัดประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อทบทวนทำความเข้าใจวางระบบโครงสร้างงานในองค์การบทบาทหน้าที่และแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ 3) ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ และการประยุกต์ใช้โปรแกรม Microsoft word และ Microsoft Excel ในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศรีวรพงษ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการพัฒนาของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครทุกแห่ง ผลการวิจัยพบว่า 2) การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิ คือ การพัฒนาความรู้และคุณภาพการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาสถานที่และสภาพแวดล้อม

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้รูปแบบเท่ากับร้อยละ 80.22 ซึ่งมากกว่าก่อนการใช้รูปแบบที่คะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 38.46 เจตคติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้รูปแบบดีกว่าก่อนการใช้รูปแบบ และหลังการใช้รูปแบบบุคลากรทุกคนร่วมการทำโครงการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพในการออกโฉนดที่ดินของแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของ

บุคลากร หลังการใช้รูปแบบหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม เจตคติต่อการพัฒนางานประจำสื่องานวิจัยของบุคลากร หลังการใช้รูปแบบหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม และความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย หลังการใช้รูปแบบกับเกณฑ์ที่กำหนดหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวิชัย ชัยมณี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่งเมืองโกลสอนพรมิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ทุกกิจกรรมบรรลุความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ระบุไว้ โดยที่บุคลากรอย่างน้อยร้อยละ 80 เข้าร่วมกิจกรรม ประเมินตนเองว่ามีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระต่างๆ หลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการเข้าร่วม และอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ควรมีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย : กรณีศึกษา แขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อตรวจสอบความคงทนของความรู้ ความเข้าใจการพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย R to R

1.2 ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย R to R อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย R to R

2.2 ควรมีการศึกษากลยุทธ์การจัดการศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย R to R