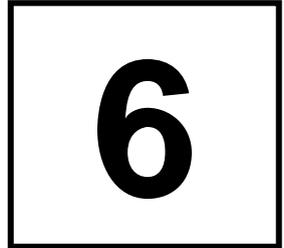


ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางาน
ประจำสำนักงานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ
แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



STRATEGY TO DEVELOP STAFF MEMBERS' COMPETENCY IN ESTABLISHMENT OF
ROUTINE-TO-RESEARCH : THE CASE STUDY OF THE NATURAL RESOURCES INFORMATION
BRANCH KHAMMOUANE PROVINCE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

พันทะนาม ลัดสะจ๊ก*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย: กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย และ 3) ศึกษาผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง แบบทดสอบความรู้ และแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R to R) ของบุคลากรจากผลการประเมินตนเองอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.27$, S.D. = 0.46) และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.77) โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ระหว่างอบรมให้มีการฝึกทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมได้มีการลงมือปฏิบัติ การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจริง และให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยที่สร้างขึ้น มีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย รวมทั้งเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้กับบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กิจกรรมสำหรับยุทธศาสตร์มี 3 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จและการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** กรรมการบริหารหลักสูตรสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ พบว่า

3.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้ยุทธศาสตร์เท่ากับร้อยละ 80.22 ซึ่งมากกว่าก่อนการใช้ยุทธศาสตร์ที่คะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 38.46

3.2 เจตคติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้ยุทธศาสตร์ดีวก่อนการใช้ยุทธศาสตร์

3.3 หลังการใช้ยุทธศาสตร์บุคลากรทุกคนร่วมการทำโครงการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพในการออกโฉนดที่ดินของแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate the current state and need of developing staff members' competency in establishment of routine-to-research by having a case study in the National Resources Information Branch, Khammouane province, Lao People's Democratic Republic, 2) to create a strategy to develop staff members' competency in establishment of routine-to-research, and 3) to inquire into the results of implementing the strategy to develop staff members' competency in establishment of routine-to-research. The target group was 11 staff members of the National Resources Information Branch. The instruments used in study were: a structured interview guide, a test of knowledge, and a form for measuring the attitude towards the establishment of routine-to-research. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation.

Findings of the study were as follows:

1. The current state of staff members' knowledge about the establishment of routine-to-research through self-assessment was found at low level ($\bar{\chi} = 1.27$, S.D. = 0.46) and the need of staff members' self-development in this matter was at highest level ($\bar{\chi} = 4.34$, S.D. = 0.77). The most needed way to develop was a training of knowledge through expert lecturers. Related various skills were practiced during the training and the real action of doing research to develop routine work was offered at the end of training. A study trip to the work units successful in doing research for developing the routine work was made.

2. The created strategy to develop staff members' competency in establishment of routine-to-research had significant targets to develop knowledge, understanding and capability to write a research proposal of developing routine to research, and to strengthen positive attitude of staff members of the Natural Resources Information Branch, Khammouane province, Lao People's Democratic Republic towards doing research for developing routine work. The strategy was composed of 3 activities: training for development of knowledge and understanding about routine to research establishment; a study trip to the successful work units; and practicing in writing a research proposal.

3. The results of experiment in implementing the strategy showed as follows:

3.1 Staff members' knowledge and undstanding about routine-to-research after implementing the strategy was equal to 80.22% which was higher than that before implementing it with a percentage of 38.46

3.2 Staff members' attitude toward establishment of routine-to-research after implementing the strategy was better than that before the treatment.

3.3 After the strategy implementation, every staff member participated in doing a research project entitled 'Strengthening the Competency in Issuing Title Deeds of the Natural Resources Information Branch, Khammouane Province, Lao PDR.

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based Human Resource Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ศักยภาพเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) เป็นต้น (สภาประชาชนแห่งชาติลาว. 2554 : 3)

กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ศักยภาพเป็นพื้นฐานนับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากศักยภาพ (Competency) จะเป็นวิถีพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำศักยภาพมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรจากสภาการณการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาศักยภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสร้างขีดศักยภาพที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้ศักยภาพขององค์กรเป็นศักยภาพที่แท้จริงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ (สภาประชาชนแห่งชาติลาว. 2554 : 4)

ศักยภาพกำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบศักยภาพมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทางและคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วยดังนั้นศักยภาพจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้แก่ 1) เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กร 3) เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากรซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพและ 4) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น (สมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย. 2552 : 5)

การบริหารงานที่จะต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่ากำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดและมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนในการบริหารงานจนมีคำกล่าวที่เราสามารถซื้อทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงานได้แต่สำหรับกำลังคนแล้วเราทำได้เพียงว่าจ้างเท่านั้น การบริหารเกี่ยวกับคนจึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์อย่างมาก ด้วยเหตุที่กำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารโอกาสที่การดำเนินงานจะเป็นไปได้ต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงไร จึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรประเภทนี้ว่าจะมีคุณภาพหรือไม่เพียงใด ดังนั้นการพัฒนาคูคนจึงเป็นเรื่องที่องค์กรต่างๆ ให้ความสนใจและถือเป็นหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารโดยตรง (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2551 : 2)

ทรัพยากรบุคคลเป็นระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน. 2549 : 5) ดังนั้นการที่จะพัฒนาคูคนให้ดีที่สุดนั้นจะต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกคนเข้าทำงาน การคัดเลือกคนที่มีความสามารถ คนที่มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี มีจริยธรรมที่ดีพอสมควร ซึ่งเป็นเหตุผลที่สำคัญต้องมีการพัฒนาคูคน เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนและให้ทันต่อเหตุการณ์และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคของการแข่งขันตลอดเวลาในปัจจุบัน เพราะว่าการพัฒนาคูคนที่จะให้ได้ผลดีจะต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบควบคู่กันไป (สำราญ ถาวรยุศม์. 2553 : 12 – 15)

ศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแบบ R to R ความรู้และความสามารถในการพัฒนางานประจำโดยใช้กระบวนการวิจัยของบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมถึงการมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยผลที่ได้รับ ทำให้อุคนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และสามารถในการจำและเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย แนวคิด ลักษณะ ขั้นตอนการจัดทำโครงการ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไปใช้ในการจัดทำโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานประจำ และด้านเจตคติและด้านความรู้สึกหรือความคิดเห็นทั้งในทางบวกและลบที่มีต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R) ดังนั้น R to R จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคูคนเพื่อพัฒนางานขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติงานและยังใช้เป็นผลงานทางวิชาการของตนเองและต่อสังคม

แขนงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิบัติตามบทบาท อำนาจ หน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัติ ควบคุมกำกับการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารจัดการบุคลากรอยู่บ้าง ด้วยเหตุผลที่บุคลากรแขนงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพน้อย ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในแขนงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงมีความสนใจที่จะศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้และ ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารแขนงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นนโยบาย มาตรการ แผนงานการพัฒนาคูคนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในประเด็นต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร ก่อนและหลังการใช้ยุทธศาสตร์

3.2 เปรียบเทียบความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย หลังการใช้ยุทธศาสตร์กับเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 เปรียบเทียบเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร ก่อนและหลังการใช้ยุทธศาสตร์

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. ขอบเขตด้านเป้าหมาย

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

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

1.3 กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การ จำนวน 11 คน ประกอบด้วย บุคลากรงานคุ้มครองเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 คน และบุคลากรงานค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
2. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
3. วิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการร่างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. นำเสนอร่างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา
5. นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
6. เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาความครอบคลุมสิ่งที่จะศึกษาและภาษาที่ใช้ ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลการประเมินค่าความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อถือว่าข้อคำถามใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. นำแบบสัมภาษณ์กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความรู้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R to R) ของบุคลากรจากการประเมินตนเองอยู่ในระดับน้อย และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ระหว่างอบรมให้มีการฝึกทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมได้มีการลงมือปฏิบัติ การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจริง และให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่สร้างขึ้น มีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รวมทั้งเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้กับบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กิจกรรมสำหรับยุทธศาสตร์มี 3 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ และการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

3. ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ พบว่า

3.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้ยุทธศาสตร์เท่ากับร้อยละ 80.22 ซึ่งมากกว่าก่อนการใช้ยุทธศาสตร์ที่คะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 38.46

3.2 หลังการใช้ยุทธศาสตร์บุคลากรทุกคนร่วมการทำโครงการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพในการออกโฉนดที่ดินของแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม

3.3 เจตคติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้ยุทธศาสตร์ดีวก่อนการใช้ยุทธศาสตร์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย: กรณีศึกษาแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยนำเสนอ การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความรู้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research ของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ระหว่างอบรมให้มีการฝึกทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมได้มีการลงมือปฏิบัติ การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจริง และให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวิชัย ชัยมณี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ่มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่งเมืองโกลสอนพรหมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน บุคลากรแขวงคุ่มครองทางน้ำ ประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ ศักยภาพด้านการจัดระบบและการวางแผนงาน ด้านการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ ด้านทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากร ตามลำดับ ส่วนปัญหาที่บุคลากรต้องการนำมาแก้ไขหรือพัฒนา ได้แก่ 1) การบริหารแผนงานและโครงการ 2) การวางระบบโครงสร้าง

งานในองค์การ บทบาทหน้าที่ และแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 3) การใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้โปรแกรมต่างๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ โปรแกรม Microsoft word และ Microsoft Excel เป็นต้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ศรีวรพงษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครทุกแห่ง ผลการวิจัยพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร ได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 9 กิจกรรม กิจกรรมที่มหาวิทยาลัย คือ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ส่วนกิจกรรมที่จัดน้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่และโยกย้าย สภาพทั่วไปของปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อมูลไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและขาดบุคลากร ด้านการวางแผน พบว่า ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการวางแผนและขาดการประสานแผนพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดแคลนงบประมาณและขาดบุคลากรดำเนินการ ส่วนด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดบุคลากรและขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีสมร บัวดี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวง การทางชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ในด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมและมีความคิดเห็นในระดับต่ำ คือ ด้านการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนบุคคลแขวงการทางชัยภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิ โดยภาพรวมเห็นว่าคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงในด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมและมีความคิดเห็นในระดับต่ำคือ ด้านความรู้ 2) การสร้างยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิ คือ การพัฒนาความรู้และคุณภาพการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาสถานที่และสภาพแวดล้อม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่สร้างขึ้น มีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รวมทั้งเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้กับบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กิจกรรมสำหรับยุทธศาสตร์มี 3 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ และการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวิชัย ชัยมณี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ่มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่งเมืองโกลอนพรมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวผลการวิจัยพบว่า การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ่มครองทางน้ำ มี 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารแผนงานและโครงการ 2) จัดประชุมบุคลากรทุกคนเพื่อทบทวนทำความเข้าใจวางระบบโครงสร้างงานในองค์การบทบาทหน้าที่และแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ 3) ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้โปรแกรม Microsoft word และ Microsoft Excel ในการปฏิบัติงาน

3. ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ พบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้ยุทธศาสตร์เท่ากับร้อยละ 80.22 ซึ่งมากกว่าก่อนการใช้ยุทธศาสตร์ที่คะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 38.46

เจตคติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้ยุทธศาสตร์ดีก่อนการใช้ยุทธศาสตร์ และหลังการใช้ยุทธศาสตร์บุคลากรทุกคนร่วมการทำโครงการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพในการออกโฉนดที่ดินของแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร หลังการใช้ยุทธศาสตร์หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม เจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร หลังการใช้ยุทธศาสตร์หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม และความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย หลังการใช้ยุทธศาสตร์กับเกณฑ์ที่กำหนดหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวิชัย ชัยมณี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่งเมืองโกลสอนพรมิหวน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ทุกกิจกรรมบรรลุความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ระบุไว้ โดยที่บุคลากรอย่างน้อยร้อยละ 80 เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองว่ามีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระต่างๆ หลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการเข้าร่วม และอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ควรมีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย :กรณีศึกษาแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อตรวจสอบความคงทนของความรู้ ความเข้าใจการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research

1.2 ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

2. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research

2.2 ควรมีการศึกษากลยุทธ์การจัดการศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ศรีวรพงษ์. ภาษาไทยชุดคำไทย. กรุงเทพฯ : สมาคมครุภาษาไทยแห่งประเทศไทย, 2549.

ธำรงค์ดี คงศาสน์ดี. Training Roadmap ตาม Competency..เขาทำกันอย่างไร?. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2551.

ภูวิชัย ชัยมณี. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่งเมืองโกลสอนพรมิหวน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2555.

ศรีสมร บั้วดี. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรแขวงการทางชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2550.

สภาประชาชนแห่งชาติลาว. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 5 ปี ครั้งที่ 6.พ.ศ. 2549-2553.

นครหลวงเวียงจันทน์ : สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, 2554.

สมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย. (2552). องค์การต้นแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับประเทศและสากล.

เข้าถึงได้จาก <https://www.google.co.th/> 23 สิงหาคม 2559.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ: ประชาอุทิศการพิมพ์ จำกัด, 2543.

สำราญ ถาวรยุศม์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เอกสารการสอนชุดวิชา
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2553.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร