

## การพัฒนางานวิจัยด้านความสามารถ

(Development of research on competency)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2563

.....

เกริ่นนำ : การเขียนเรื่องการพัฒนางานวิจัยด้านความสามารถนี้เป็นเจตนาารมณ์และความตั้งใจของผู้เขียนที่จะเสนอข้อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนี้ ด้วยเหตุผลหลายๆ ประการ คือ 1. ประการแรก ผู้เขียนไม่ใช่ นักวิจัยมืออาชีพ ความรู้ด้านการวิจัยก็มีน้อยนิดซึ่งได้มาจากการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเท่านั้น 2. ผู้เขียนก็พยายามแสวงหาความรู้ในการทำวิจัยด้านนี้ทั้งจากบทความและหนังสือตำราต่างๆ ปรากฏว่ายังไม่พบว่ามิมีผู้ใดได้เขียนเรื่องการพัฒนางานวิจัยด้านความสามารถไว้เลย จึงตัดสินใจเขียนมันเสียเอง 3. การเขียนเรื่องนี้ จึงเป็นการเขียนแบบบอกเล่าประสบการณ์ที่เคยทำ เคยพบ และมีประสบการณ์การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทำสารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ทั้งในและประเทศเพื่อนบ้าน จึงไม่อาจเอือมที่จะอ้างเป็นงานทางวิชาการได้ 4. ข้อเขียนนี้ ถ้าผู้สนใจที่เข้ามาอ่านแล้วเห็นว่า มีประโยชน์อยู่บ้างก็ขอยกประโยชน์นั้นให้แก่ผู้อ่านนะครับ แต่ถ้าอ่านแล้วเห็นว่าไม่ได้เรื่องหรือไม่เทียบเท่าก็ขอยกให้กับผู้อ่านเช่นเดียวกัน (สรุปว่าแล้วแต่ท่านละครับ)

ผมถือ โอกาสนี้ ขอบพระคุณเว็บไซต์ [www.gotoknow.org](http://www.gotoknow.org) ที่เปิดโอกาสให้ผมเสนอข้อเขียนผ่านเว็บไซต์ซึ่งผมใช้บริการมานานประมาณ 15 ปี โดยไม่มีเงื่อนไขอะไรและทางเว็บไซต์ไม่ได้คิดค่าบริการใดๆ เลย ....ขอบคุณอีกครั้งครับ

การเขียนเรื่องการพัฒนางานวิจัยด้านความสามารถ ผู้เขียนจะเขียนโดยอาศัยวงจรการพัฒนาความสามารถเป็นกรอบความคิด ทั้งนี้เพื่อนำเสนอให้เป็นขั้นตอนจากง่ายไปสู่ยาก (คิดเองนะครับ) ดังนั้นจึงกำหนดขั้นตอนการนำเสนอไว้ ดังนี้

**ตอนที่ 1 แนวคิดพื้นฐานที่นำไปสู่การทำวิจัยความสามารถ**

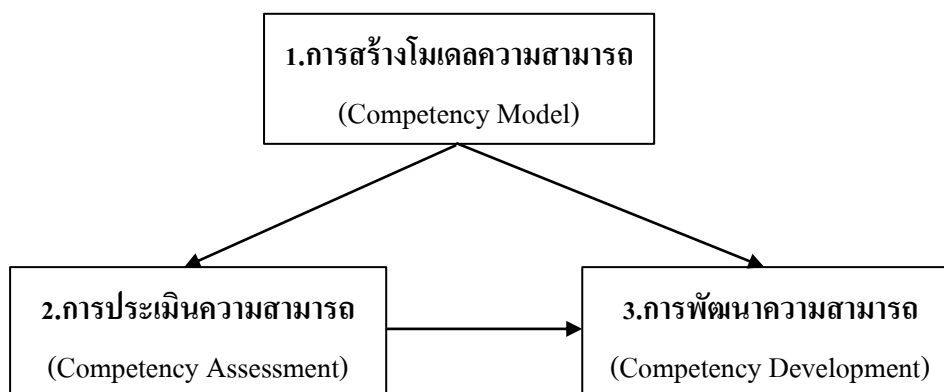
**ตอนที่ 2 การกำหนดองค์ประกอบในการทำวิจัยความสามารถ ตามประเด็นหลัก 3 ประเด็น**

- 2.1 ลักษณะงานวิจัย
- 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์
- 2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน
- 2.5 อื่นๆ (ถ้ามี)

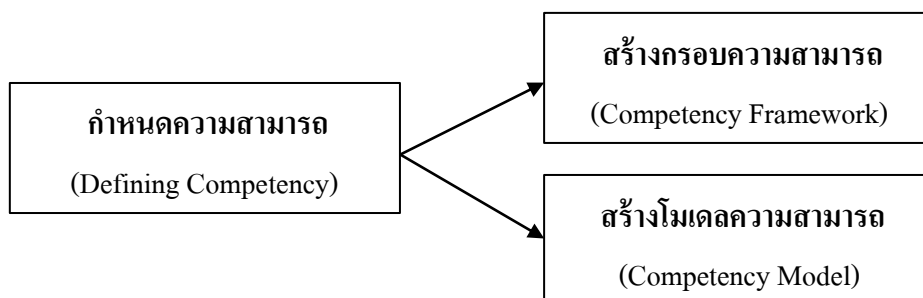
**ตอนที่ 3 การทำวิจัยความสามารถ ประเด็นอื่นๆ**

โปรดติดตาม.....

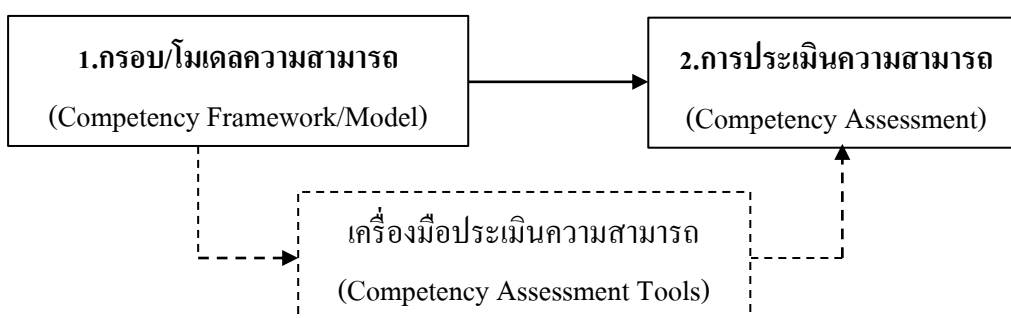
### ตอนที่ 1 แนวคิดพื้นฐานที่นำไปสู่การทำวิจัยความสามารถ



**คำอธิบาย :** จากรูป การจัดการความสามารถ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกันใน 3 ประเด็นหลักๆ คือ  
 1.เริ่มต้น ต้องมีการกำหนดความสามารถขึ้นมาก่อน แล้วสร้าง/พัฒนา เป็น กรอบความสามารถ (Competency Framework) และหรือกำหนดเป็นรูปแบบ/โมเดลความสามารถ (Competency Model)

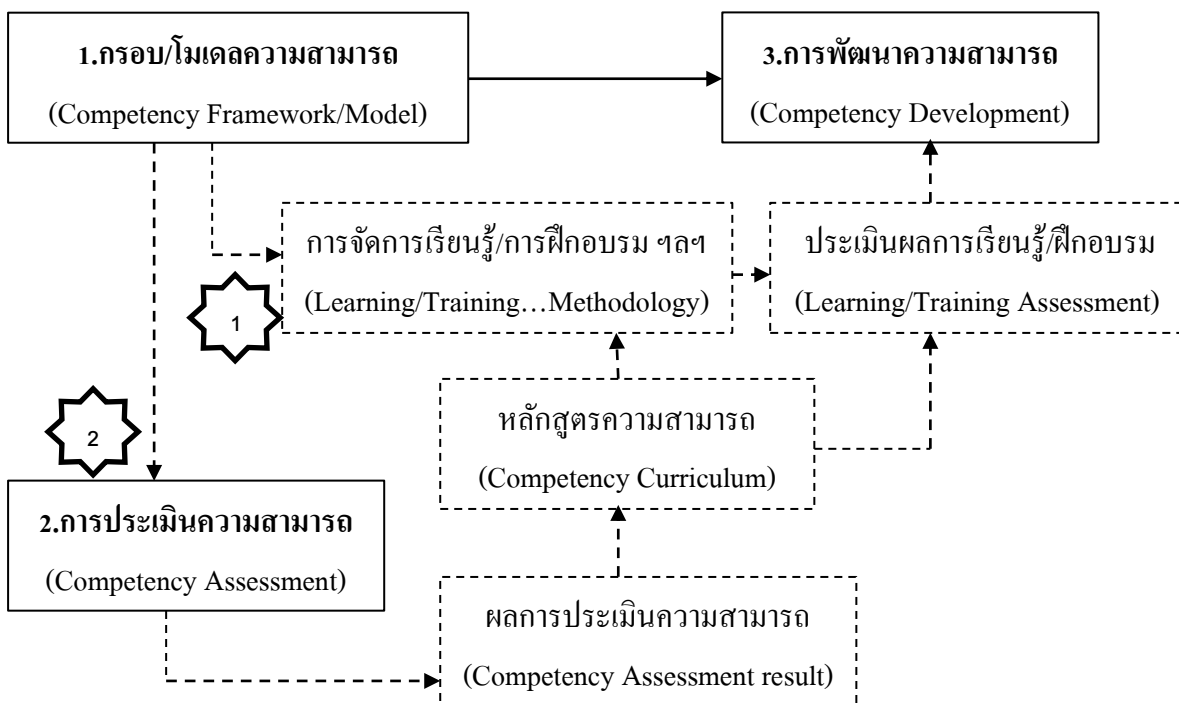


2.ขั้นที่สอง การประเมินความสามารถ เป็นการดำเนินงานต่อจากขั้นแรก นั่นคือ



**คำอธิบาย :** จากรูป การประเมินความสามารถ จะดำเนินงานได้ต้องมีการกำหนดความสามารถ/โมเดล ความสามารถมาก่อน โดยการใช้โมเดลความสามารถไปสู่การสร้างเครื่องมือสำหรับประเมิน

3. ขั้นที่สาม การพัฒนาความสามารถ เป็นการดำเนินงานต่อจากขั้นแรก คือ ต้องมีโมเดล ความสามารถก่อน หรือ มีการประเมินความสามารถก่อน แล้วนำผลไปสู่กระบวนการพัฒนา



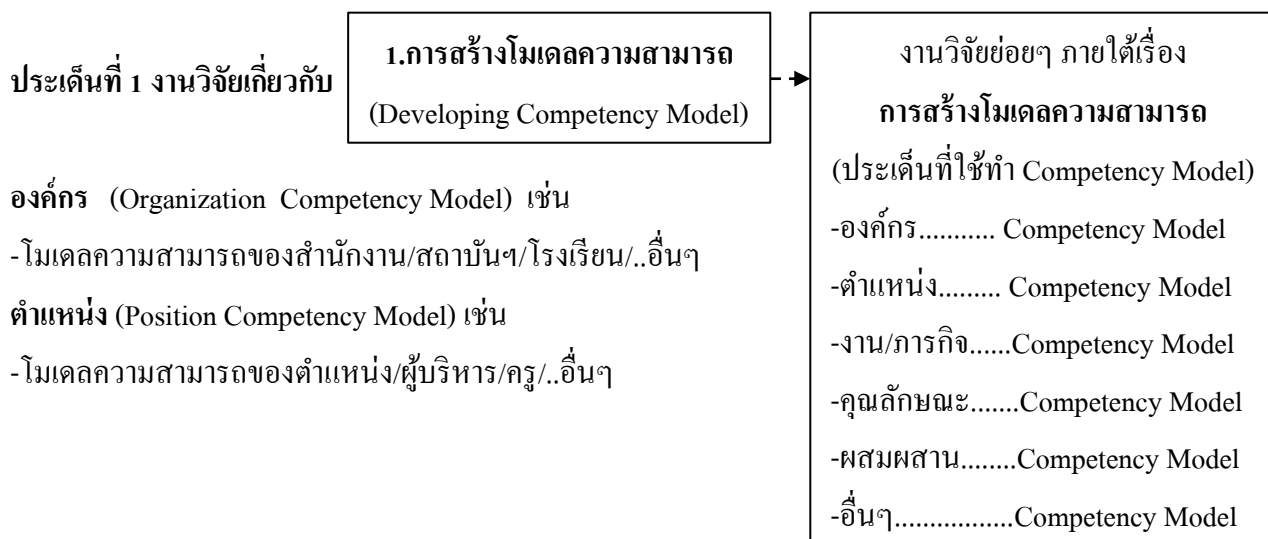
**คำอธิบาย :** จากรูป การพัฒนาความสามารถ จะดำเนินงานได้ต้องมีการกำหนดความสามารถ/โมเดล ความสามารถมาก่อน หรือ มีการประเมินความสามารถก่อน แล้วนำผลไปสู่การพัฒนา แนวทางที่ 1 ใช้โมเดลความสามารถไปสู่การพัฒนาความสามารถ โดยผ่านกระบวนการจัดการ เรียนรู้/การฝึกอบรม และการประเมินผล

แนวทางที่ 2 ใช้โมเดลความสามารถไปสู่การประเมินความสามารถ แล้วใช้ผลการประเมิน ไปสู่การสร้างหลักสูตรความสามารถ และผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้/การฝึกอบรม และประเมินผลการ เรียนรู้/ฝึกอบรม

สรุปความเข้าใจเบื้องต้นก่อน นั่นคือ จากรูปทั้ง 3 ขั้นตอน จะเห็นความซับซ้อนของการจัดการ ความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่แนวคิดการทำวิจัยเช่นเดียวกัน

**การประยุกต์แนวคิดไปสู่การทำวิจัย**

จากแนวคิดพื้นฐานข้างต้น เมื่อนำไปสู่การวิจัย จะประกอบด้วยกรวิจัยใน 3 ประเด็นหลัก คือ



งาน/ภารกิจ (Task/Mission Competency Model) เช่น

-โมเดลความสามารถของงาน/ฝึกรอบรวม/การเงิน/..อื่นๆ

คุณลักษณะ (Attribute Competency Model) เช่น

-โมเดลความสามารถภาวะผู้นำ...../ผู้บริหารสถานศึกษา/อื่นๆ

-โมเดลความสามารถภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง /อื่นๆ

-โมเดลความสามารถการบริหารงานวิชาการ../อื่นๆ

ผสมผสาน (Integrate Competency Model) เช่น

-โมเดลความสามารถการจัดการเรียนรู้..ของผู้บริหารสถานศึกษา../ระดับประถมศึกษา../สังกัด...../อื่นๆ

ประเด็นที่ 2 งานวิจัยเกี่ยวกับ

1.การประเมินความสามารถ  
(Competency Assessment)

งานวิจัยย่อยๆ ภายใต้เรื่อง  
การประเมินความสามารถ

(ประเด็นทำ Competency Assessment)

-องค์กร..... Competency Assessment

-ตำแหน่ง..... Competency Assessment

-งาน/ภารกิจ.....Competency Assessment

-คุณลักษณะ.....Competency Assessment

-ผสมผสาน.....Competency Assessment

-อื่นๆ.....Competency Assessment

องค์กร (Organization Competency Assessment) เช่น

-การประเมินความสามารถของสำนักงาน/สถาบันฯ/โรงเรียน/..อื่นๆ

ตำแหน่ง (Position Competency Assessment) เช่น

-การประเมินความสามารถของตำแหน่ง/ผู้บริหาร/ครู/..อื่นๆ

งาน/ภารกิจ (Task/Mission Competency Assessment) เช่น

-การประเมินความสามารถของงาน/ฝึกรอบรวม/การเงิน/..อื่นๆ

คุณลักษณะ (Attribute Competency Assessment) เช่น

-การประเมินความสามารถภาวะผู้นำ...../ผู้บริหารสถานศึกษา/อื่นๆ

-การประเมินความสามารถภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง /อื่นๆ

-การประเมินความสามารถการบริหารงานวิชาการ../อื่นๆ

ผสมผสาน (Integrate Competency Assessment) เช่น

การประเมินความสามารถการจัดการเรียนรู้../ผู้บริหาร/.../ระดับ.../สังกัด...../อื่นๆ

การสร้างตัวชี้วัดเพื่อการประเมินความสามารถ...../ของ..... /ระดับ.../สังกัด...../อื่นๆ

การพัฒนาโมเดลการประเมินความสามารถ...../ของ..... /ระดับ.../สังกัด...../อื่นๆ

### ประเด็นที่ 3 งานวิจัยเกี่ยวกับ

#### 1.การพัฒนาความสามารถ (Competency Development)

#### งานวิจัยย่อยๆ ภายใต้เรื่อง การพัฒนาความสามารถ

(ประเด็นทำ Competency Devel.)

- องค์กร.....Competency Development
- ตำแหน่ง.....Competency Development
- งาน/ภารกิจ.....Competency Development
- คุณลักษณะ.....Competency Development
- ผสมผสาน.....Competency Development
- อื่นๆ..... Competency Development

**องค์กร** (Organization Competency Model) เช่น

-การพัฒนาความสามารถของสำนักงาน/สถาบันฯ/โรงเรียน/..อื่นๆ

**ตำแหน่ง** (Position Competency Model) เช่น

-การพัฒนาความสามารถของตำแหน่ง/ผู้บริหาร/ครู/..อื่นๆ

**งาน/ภารกิจ** (Task/Mission Competency Model) เช่น

-การพัฒนาความสามารถของงาน/ฝึกอบรม/การเงิน/..อื่นๆ

**คุณลักษณะ** (Attribute Competency Model) เช่น

-การพัฒนาความสามารถภาวะผู้นำ...../ผู้บริหารสถานศึกษา/อื่นๆ

-การพัฒนาความสามารถภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง /อื่นๆ

-การพัฒนาความสามารถการบริหารงานวิชาการ/..อื่นๆ

**ผสมผสาน** (Integrate Competency Model) เช่น

-การพัฒนาความสามารถการจัดการเรียนรู้/ผู้บริหาร/...../ระดับ...../สังกัด...../อื่นๆ

**หลักสูตร**

-การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม..... /ผู้บริหาร/...../ระดับ...../สังกัด...../อื่นๆ

-การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้..... /ผู้บริหาร/...../ระดับ...../สังกัด...../อื่นๆ

-การพัฒนาหลักสูตรพัฒนา..... /ผู้บริหาร/...../ระดับ...../สังกัด...../อื่นๆ

-การพัฒนาหลักสูตรอื่นๆ..... /ผู้บริหาร/...../ระดับ...../สังกัด...../อื่นๆ

นี่เป็นแนวคิดพื้นฐาน ที่ผู้เขียนคิดว่า ผู้จะทำวิจัยความสามารถ ควรต้องทำความเข้าใจก่อนครับ จากประสบการณ์ของผม พบว่า

1. นักศึกษาระดับปริญญาโท มักเลือกทำวิจัยมิติเดียว (ผมเรียกเอง) ในลักษณะ

1.1 การสร้างโมเดลความสามารถ

แบบที่ 1 – ใช้รูปแบบความสามารถที่มีอยู่ (เอาของคนอื่นเขามา) เช่น โมเดลความสามารถ ก.พ., โมเดลความสามารถกระทรวง, โมเดลความสามารถของคนอื่นๆที่ทำไว้แล้วนำมาเป็นของตน (เปลี่ยนเพียงชื่อขอบเขตพื้นที่) นำมาสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถามแบบ 5 คำตอบ) นำไป/ส่งไปสอบถาม กลุ่มเป้าหมาย ใช้สถิติค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลส่งอาจารย์ที่ปรึกษา และจบการศึกษา (ประเภทนี้มีเยอะมาก)

แบบที่ 2 – ใช้วิธีการกำหนดความสามารถขึ้นเองโดยการวิเคราะห์จากงาน (Function Analysis) หรือการ Review literature จากแหล่งข้อมูลมีน้อยมาก (ไม่ค่อยพบ)

## 1.2 การประเมินความสามารถ

แบบที่ 1 – ใช้รูปแบบความสามารถที่มีอยู่ (เอาของคนอื่นเขามา) แล้วนำมาสร้างเครื่องมือประเมินแบบ Rating Scale ส่งไปสอบถามกลุ่มเป้าหมายด้วยเกณฑ์ต่างๆ เช่น เหมาะสม.....เห็นด้วย ฯลฯ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลส่งอาจารย์ที่ปรึกษา และจบการศึกษา (ประเภทนี้ก็มีเยอะมาก)

แบบที่ 2 – ใช้วิธีการกำหนดโมเดลการประเมินความสามารถขึ้นเอง (Competency Assessment Model) โดยการวิเคราะห์จากงาน (Function Analysis) หรือการ Review literature จากแหล่งข้อมูล หรือปรับปรุงจากโมเดลความสามารถที่มีอยู่ มีน้อยมาก (ไม่ค่อยพบเลย)

## 1.3 การพัฒนาความสามารถ

แบบที่ 1 – ใช้รูปแบบความสามารถที่มีอยู่ (เอาของคนอื่นเขามา) แล้วค้นหาชื่อวิธีการพัฒนาความสามารถต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม ฯลฯ นำมาสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม Rating Scale ส่งไปสอบถามกลุ่มเป้าหมายด้วยเกณฑ์ต่างๆ เช่น เหมาะสม.....เห็นด้วย ฯลฯ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลส่งอาจารย์ที่ปรึกษา และจบการศึกษา (ประเภทนี้ก็มีเยอะมาก)

แบบที่ 2 – ใช้วิธีการกำหนดโมเดลการพัฒนาความสามารถขึ้นเอง (Competency Development Model) โดยการสร้างโมเดลความสามารถ (Competency Model) แล้วนำสู่การประเมินความต้องการฝึกอบรมพัฒนา สร้างหลักสูตรการพัฒนา และสร้างกระบวนการฝึกอบรมพัฒนา และการประเมินการฝึกอบรมพัฒนา ในระดับปริญญาโท (ไม่เคยพบงานวิจัยประเภทนี้เลย)

## 2. นักศึกษาระดับปริญญาเอก มีทั้งเลือกทำวิจัยมิติเดียว และหลายมิติ ในลักษณะ

### 1.1 การสร้างโมเดลความสามารถ

แบบที่ 1 – มิติเดียว มีทั้งใช้รูปแบบความสามารถที่มีอยู่ (เอาของคนอื่นเขามา) นำมากำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบความสามารถ แล้วสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถามแบบ 5 คำตอบ) นำไป/ส่งไปสอบถามกลุ่มเป้าหมาย และมีการประชุมโดยผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้ใช้โมเดล ใช้เทคนิคบ้าง เช่น Delphi ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และสถิติอื่นๆบ้าง แล้วสรุปผลส่งอาจารย์ที่ปรึกษา และจบการศึกษา (ประเภทนี้มีพอสมควร)

แบบที่ 2 – ใช้วิธีการกำหนดโมเดลการประเมินความสามารถขึ้นเอง (Competency Assessment Model) โดยการวิเคราะห์จากงาน (Function Analysis) หรือการ Review literature จากแหล่งข้อมูล หรือปรับปรุงจากโมเดลความสามารถที่มีอยู่ ใช้สถิติขั้นสูงพิชัญณ์ตัวแปร มีน้อย (นานๆพบบ้าง)

1.2 การประเมินและพัฒนาความสามารถ ก็ทำนองเดียวกัน ประเภทวิจัยสองมิติ หรือ สามมิติ พบน้อยมาก หรือ ไม่ค่อยพบเลย

.....

ตอนที่ 2 การกำหนดองค์ประกอบในการทำวิจัยความสามารถ