

## การพัฒนางานวิจัยด้านความสามารถ (ต่อ)

(Development of research on competency)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2563

.....

- จากตอนที่ 1 ผู้เขียนกล่าวถึง มิติการทำวิจัยความสามารถ เพื่อให้เข้าใจตรงกันจึงขอให้คำอธิบาย ดังนี้
1. วิจัยมิติเดียว หมายถึง การวิจัยกำหนดโมเดลความสามารถ, วิจัยประเมินความสามารถ หรือวิจัยพัฒนาความสามารถ ด้านใดด้านหนึ่งอย่างเดี่ยว ในเล่มเดี่ยว
  2. วิจัยสองมิติ หมายถึง การวิจัยที่ทำสองเรื่องเกี่ยวข้องกัน ในเล่มเดี่ยว ได้แก่
    - 2.1 การวิจัยกำหนดโมเดลความสามารถ และการประเมินความสามารถ
    - 2.2 การวิจัยกำหนดโมเดลความสามารถ และการพัฒนาความสามารถ
  3. วิจัยสามมิติ หมายถึง การวิจัยที่ทำสามเรื่องเกี่ยวข้องกัน ในเล่มเดี่ยว ได้แก่ การวิจัยกำหนดโมเดลความสามารถ, การประเมินความสามารถและการพัฒนาความสามารถ

### ตอนที่ 2 การกำหนดองค์ประกอบในการทำวิจัยความสามารถ

การนำเสนอ จะกล่าวถึงส่วนต่างๆของงานวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1 การกำหนดชื่อเรื่องงานวิจัยความสามารถ
- 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ (บทที่ 1)
- 2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2)
- 2.4 ขั้นตอนการวิจัย (บทที่ 3)

สำหรับการเขียนบทที่ 4 และ 5 จะไม่กล่าวถึง เพราะคิดว่าทุกท่านจะสามารถเขียนได้อยู่แล้ว

### การกำหนดชื่อเรื่องงานวิจัยความสามารถ

ชื่อเรื่องงานวิจัยความสามารถ จะใช้คำศัพท์กำหนดชื่อเรื่อง คือ

ภาษาไทย ใช้คำว่า ความสามารถ หรือ สมรรถนะ คำนี้ มีการนำมาใช้หลากหลาย ผู้เขียนขอใช้ประสบการณ์อธิบาย ดังนี้

ความสามารถ (Competence หรือ Competency) ศัพท์คำนี้ ปัจจุบันเป็นสากลไปแล้ว นิยมเรียกและเป็นที่เข้าใจกันในกลุ่มประเทศต่างๆทั่วโลก

ความสามารถ-Competence หมายถึง ความสามารถ ด้าน ความรู้-Knowledge และทักษะ-Skill

ความสามารถ-Competency หมายถึง ความสามารถ ด้าน ความรู้-Knowledge ,ทักษะ-Skill และคุณลักษณะ (Attribute)

ดังนั้น ชื่องานวิจัยที่จะกำหนด ย่อมขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของผู้ทำวิจัยว่า ต้องการกำหนดความสามารถแค่ไหน ถ้าต้องการแค่ ความรู้+ทักษะ ก็ใช้คำว่า ความสามารถ ภาษาอังกฤษใช้ Competence แต่ถ้าต้องการทั้งหมด คือ ความรู้+ทักษะ+คุณลักษณะ ก็ใช้คำว่า ความสามารถ ภาษาอังกฤษใช้ Competency

กรอบความสามารถ (Competence Framework หรือ Competency Framework) หมายถึง กรอบความสามารถ ได้มาจาก การกำหนดความสามารถ มาก่อน แล้วนำความสามารถทั้งหลายมากำหนดเป็นกรอบความสามารถ/หมวดหมู่ด้านต่างๆ เช่น กรอบความสามารถด้านการบริหาร, ด้านวิชาการ ฯลฯ (ผู้เขียนมองว่า เป็นการกำหนดขอบเขตของความสามารถที่ยังไม่สมบูรณ์เต็มที่ มีทั้งกรอบความสามารถที่มีองค์ประกอบไม่ครบ หรือมีครบตามหลักการ)

รูปแบบ/โมเดลความสามารถ (Competency Model) หมายถึง การนำความสามารถ หรือกรอบความสามารถ มากำหนดเป็นรูปแบบ/โมเดลความสามารถ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักการและทฤษฎี มีการจัดกระทำอย่างเป็นระบบและขั้นตอน (ผู้เขียนมองว่า เป็นการกำหนดขอบเขตของความสามารถที่ดีและครบถ้วนสมบูรณ์แบบตามหลักการที่สุด และอยากให้บ้านเรามีการสร้างโมเดลความสามารถในลักษณะนี้ทั้งงานวิจัยและการดำเนินงานใช้จริง)

คำศัพท์อื่นๆ ที่มีผู้นำมาใช้ เช่น ความสามารถ-Performance, ความสามารถ-Ability, ความสามารถ-Capacity หรืออื่นๆ ก็อาจเป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้ทำวิจัยเรื่องนั้นๆ ว่ามีจุดเน้นกำหนดความสามารถในขอบเขตเพียงใด แต่สำหรับผู้เขียน ยึดตามแนวทางสากล คือ ใช้คำว่า ความสามารถ (Competence หรือ Competency)

งานวิจัยมิติเดียว เช่น การสร้าง/พัฒนารูปแบบ/โมเดลความสามารถ ใช้ศัพท์ว่า Developing Competency Model หรือ Competency Model Development of.. ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการตั้งชื่องานวิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาครับ

งานวิจัยสองมิติ เช่น การสร้าง/พัฒนารูปแบบ/โมเดลการประเมินความสามารถ ใช้ศัพท์ว่า Developing Competency Assessment Model หรือ Competency Model Assessment Development of.. ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการตั้งชื่องานวิจัย และอาจารย์ที่ปรึกษาครับ

งานวิจัยสามมิติ เช่น การสร้าง/พัฒนารูปแบบ/โมเดลความสามารถ ใช้ศัพท์ว่า Competency Development Model of.. หรือ ฯลฯ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการตั้งชื่องานวิจัย และอาจารย์ที่ปรึกษาครับ

ชื่องานวิจัย ยังต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่กล่าวไว้ในตอนที่ 1 ด้วย เช่น เป็นความสามารถขององค์ประกอบใด ก็นำชื่อ การสร้าง/พัฒนาโมเดลความสามารถรวมเข้ากับองค์ประกอบและบริบทอื่นๆ ที่ผู้วิจัยต้องการ

ตัวอย่าง งานวิจัยสร้าง/พัฒนาความสามารถของตำแหน่งบุคคลทางการศึกษา กำหนดชื่อเรื่องว่า

(การสร้าง/พัฒนา)+(รูปแบบ/โมเดล)+(ความสามารถ/สมรรถนะ)+(ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู/ ฯลฯ)+(ระดับการศึกษา)+(เขตการศึกษา/กลุ่มสถานศึกษา/ ฯลฯ)

เช่น การพัฒนาโมเดลความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี  
(Developing Principal Competency Model of Primary Education Nontaburi Province)  
การประเมินความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี  
(Assessing Principal Competency Model of Primary Education Nontaburi Province)  
หรือ (Principal Competency Model Assessment of Primary Education Nontaburi Province)  
การพัฒนาความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี  
(Principal Competency Development of Primary Education Nontaburi Province)  
การพัฒนาโมเดลการพัฒนาความสามารถผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนนทบุรี  
(Developed Principal Competency Development Model of Nontaburi Province)

**หมายเหตุ** ให้ยึดหลักการกำหนดชื่องานวิจัยเป็นหลักนะครับ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษานั้นแหละดีที่สุด  
เพราะการใช้คำศัพท์บางคำแตกต่างกัน เช่น ครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่ ใช้ Principal, School head ,School  
Administration , School Master เป็นต้น.....ผมไม่ได้จบจากต่างประเทศ...ก็ใช้ภาษาแบบงูๆปลาๆ อย่างนี้  
ยังไงก็ขอคำแนะนำจากผู้รู้ด้วยครับ)

#### การกำหนดวัตถุประสงค์งานวิจัยความสามารถ

วัตถุประสงค์ การทำวิจัยความสามารถ ในบทที่ 1 ที่เคยพบเห็นมีการกำหนด 2 แบบ ครับ  
แบบที่ 1 กำหนดให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องงานวิจัย มีวัตถุประสงค์ข้อเดียว ที่เป็นเป้าหมายสำคัญของ  
งานวิจัยความสามารถเรื่องนั้น เช่น

เพื่อ พัฒนาโมเดลความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

เพื่อ ประเมินความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

เพื่อ พัฒนาโมเดลการพัฒนาความสามารถผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนนทบุรี

แบบที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์หลายข้อตามมิติการทำวิจัย เช่น

วิจัยมิติเดียว กำหนดวัตถุประสงค์ข้อเดียว ตัวอย่าง

เพื่อ พัฒนาโมเดลความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

วิจัยสองมิติ กำหนดวัตถุประสงค์สองข้อ ตัวอย่าง

เพื่อ 1. พัฒนาโมเดลความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

2. ประเมินความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

วิจัยสามมิติ กำหนดวัตถุประสงค์สามข้อ ตัวอย่าง

เพื่อ 1. พัฒนาโมเดลความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

2. ประเมินความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

3. พัฒนาความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ในส่วนการกำหนดวัตถุประสงค์นี้ ยังพบว่ามีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างอื่นๆ ในวัตถุประสงค์หลักอีกด้วย เช่น งานวิจัยพัฒนาโมเดลความสามารถ แต่มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาประชุมประเมินความเป็นไปได้ของโมเดลด้วย ก็กำหนดวัตถุประสงค์เป็น 2 ข้อ ในวัตถุประสงค์หลักเดียว ตัวอย่าง เช่น

วัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อพัฒนาโมเดลความสามารถผู้บริหารสถานศึกษา.....

วัตถุประสงค์รอง คือ เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของ โมเดลความสามารถผู้บริหารสถานศึกษา...

หรือ

วัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาความสามารถผู้บริหารสถานศึกษา.....

วัตถุประสงค์รอง คือ เพื่อพัฒนาหลักสูตรพัฒนาความสามารถผู้บริหารสถานศึกษา.....

**หมายเหตุ** ให้ยึดหลักการกำหนดชื่องานวิจัยเป็นหลักนะครับ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษานั้นแหละดีที่สุด (เพราะเรารู้มาแล้วนี่ ก็ขอคำแนะนำจากผู้รู้ด้วยครับ)

สำหรับผู้เขียนยึดแนวทางของการวิจัยตามมิติเป็นหลัก (ไม่ว่าถูกหรือไม่ถูก) งานวิจัยของผู้เขียนที่นำมา เช่น

งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรทางการศึกษา

กำหนดวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ

1. เพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กรทางการศึกษา
2. เพื่อกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กรทางการศึกษา
3. เพื่อพัฒนาโมเดลสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กรทางการศึกษา

งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กำหนดวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ

1. เพื่อศึกษารูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

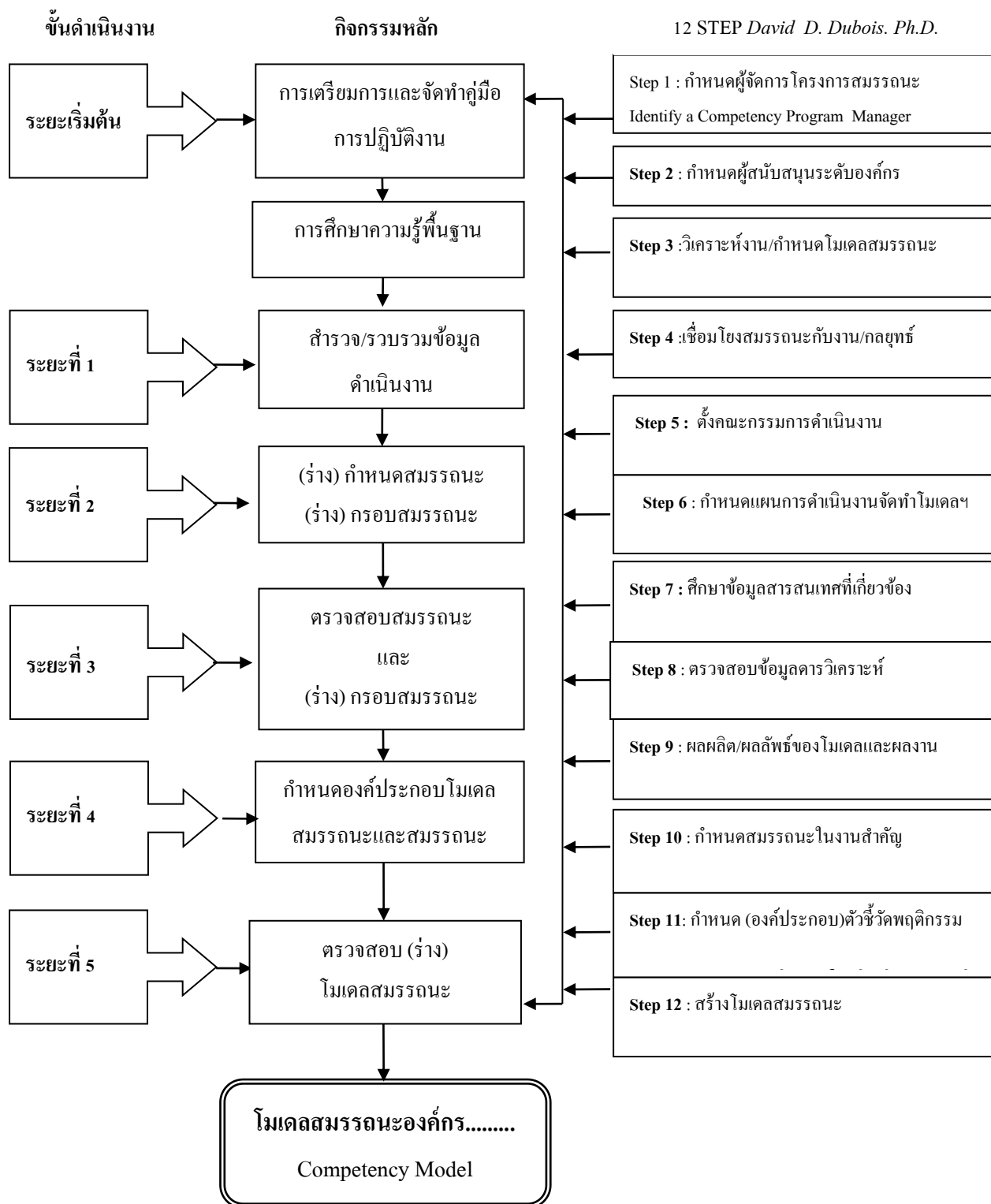
งานวิจัย เรื่อง การประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา กำหนด

วัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ

- วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาโมเดลสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาการประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อความเข้าใจการจัดทำ/พัฒนาโมเดลความสามารถ ขอให้ท่านย้อนกลับไปศึกษา ตอนที่ 3 การพัฒนาโมเดลความสามารถ (Developing Competency Model) และขออธิบายเพิ่มเติมด้วยแผนภูมิ ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 การดำเนินงานกำหนดสมรรถนะเทียบกับขั้นตอนจัดทำโมเดลสมรรถนะ  
หน่วยงาน.....



คำอธิบาย : การสร้าง/พัฒนาโมเดลความสามารถ (Building a competency model) ในทางทฤษฎีมี  
แนวทาง/วิธีการหลากหลาย เช่น

- 1.แนวทางของ Spencer & Spencer
- 2.แนวทางของ Clark's (1999)
- 3.แนวทางของ HayGroup (2003)
- 4.แนวทางของ David D. Dubois.

จากแผนภูมิ เป็นการออกแบบ/แนวทางการสร้างโมเดลความสามารถให้กับองค์กรแห่งหนึ่ง โดย  
ออกแบบเป็น 5 ขั้นตอน ระบุกิจกรรมเปรียบเทียบกับขั้นตอนของ David D. Dubois. 12 ขั้นตอน

ปัญหาที่พบเสมอๆ คือ องค์กร/หน่วยงาน ที่ต้องการจัดทำโมเดลความสามารถต้องการได้รูปแบบ/  
โมเดลความสามารถภายในระยะเวลาที่ตนเองต้องการ (1-3 วัน) ด้วยอาจมีข้อจำกัดบางอย่าง ซึ่งในทาง  
ปฏิบัติยากที่จะเป็นไปได้ จึงทำได้เพียงออกแบบแผนภูมิให้หน่วยงานไปดำเนินการเอง คาดว่าป่านนี้ คงได้  
รูปแบบ/โมเดลความสามารถ ของหน่วยงานไปแล้ว

ข้อคิดเห็นคือ

1.ผู้วิจัยอาจกำหนดวัตถุประสงค์ เพียงข้อเดียว คือ เพื่อพัฒนารูปแบบ/โมเดลความสามารถของ  
องค์กร แต่ในการดำเนินงานจริงอาจกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยออกเป็นสอง ข้อ เช่น

วัตถุประสงค์ย่อย ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการได้มาและกำหนดกรอบความสามารถของ.....

โดยรวมขั้นตอนที่ เริ่มต้น และ 1-3 เป็นวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ย่อย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการได้มาและกำหนดความสามารถของ.....

โดยรวมขั้นตอนที่ 4-5 เป็นวัตถุประสงค์

ในการทำวิจัยจริง ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นการปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินข้างต้นที่ต่อเนื่องกัน  
เป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในแต่ละขั้นตอน

หมายเหตุ คำว่า กรอบความสามารถ (Competency Framework) กับ รูปแบบ/โมเดลความสามารถ

(Competency Model) ในบางกลุ่มประเทศตีความหมายว่า เป็นเรื่องเดียวกัน แต่ในบางกลุ่ม  
ประเทศตีความหมายว่า เป็นคนละส่วนกัน นั่นคือ องค์กรควรสร้างกรอบความสามารถ(กว้างๆ) ก่อน  
แล้วจึงนำเข้าสู่กระบวนการกำหนดรูปแบบ/โมเดลความสามารถ (Competency Model) ซึ่งมีความชัดเจน  
แน่นอนมากกว่า ต่อไป

สำหรับผู้เขียน ยึดแนวคิดแบบหลัง คือ กรอบความสามารถก่อน นำสู่โมเดลความสามารถ

คำว่า โมเดล (Model) ประเทศเรา ใช้คำว่า รูปแบบ/แบบจำลอง/โมเดล ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า  
ความหมายเหมือนกันและควรเลือกใช้คำใดคำหนึ่ง(แต่อาจารย์บางท่านบอกว่า..ไม่เหมือนกัน..ปวดหัวครับ)

.....

ต่อไป ตอนที่ 2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2)

แผนภูมิที่ 2 FLOW CHART

ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะและโมเดลสมรรถนะ

Dr.Chatcharin C.

