

การพัฒนางานวิจัยด้านความสามารถ (ต่อ)

(Development of research on competency)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2563

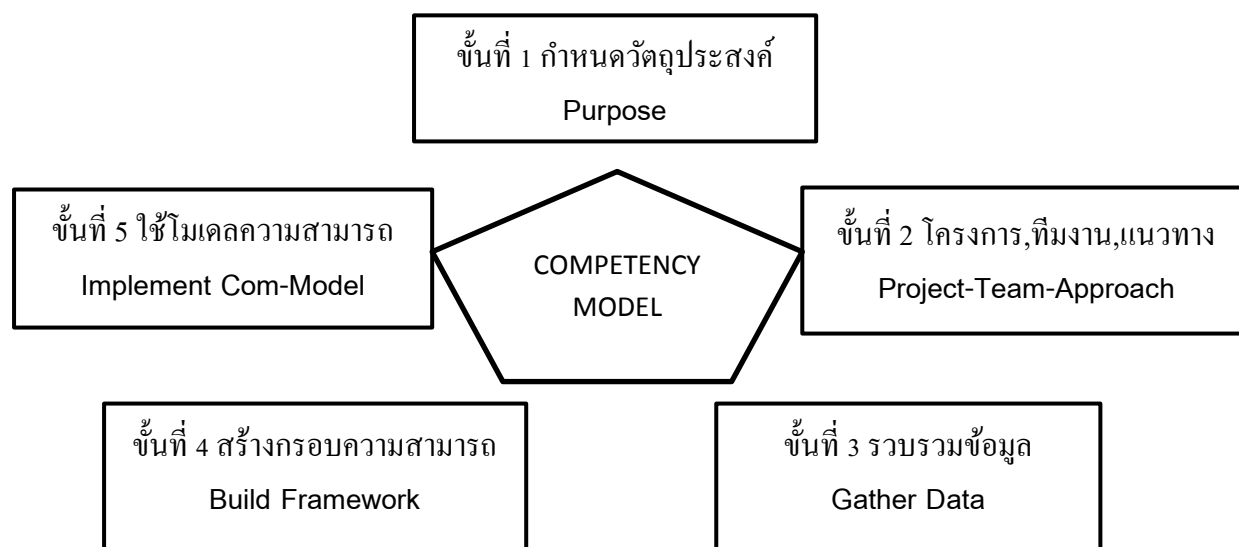
.....

การนำเสนอเรื่องกระบวนการ/ขั้นตอนการวิจัยความสามารถตอนนี้ ไม่ได้กล่าวถึงขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 ที่มักกล่าวถึงเรื่อง ดังนี้ 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, 2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 3. การพัฒนาและหาคุณภาพของเครื่องมือ, 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล, 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ แต่จะเน้นตามวงจรการพัฒนาความสามารถ 3 ขั้นตอนหลัก ในประเด็นตั้งแต่เริ่มต้นของขั้นตอนนั้นๆ ไปจนถึงได้ผลลัพธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายความสามารถว่า จากประสบการณ์ที่เคยพบและขั้นตอนที่ควรทำ น่าจะมีอะไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อการแลกเปลี่ยนกับบรรดาผู้รู้ทั้งหลายครับ.

ตอนที่ 7-5 กระบวนการ/ขั้นตอนวิจัยความสามารถ

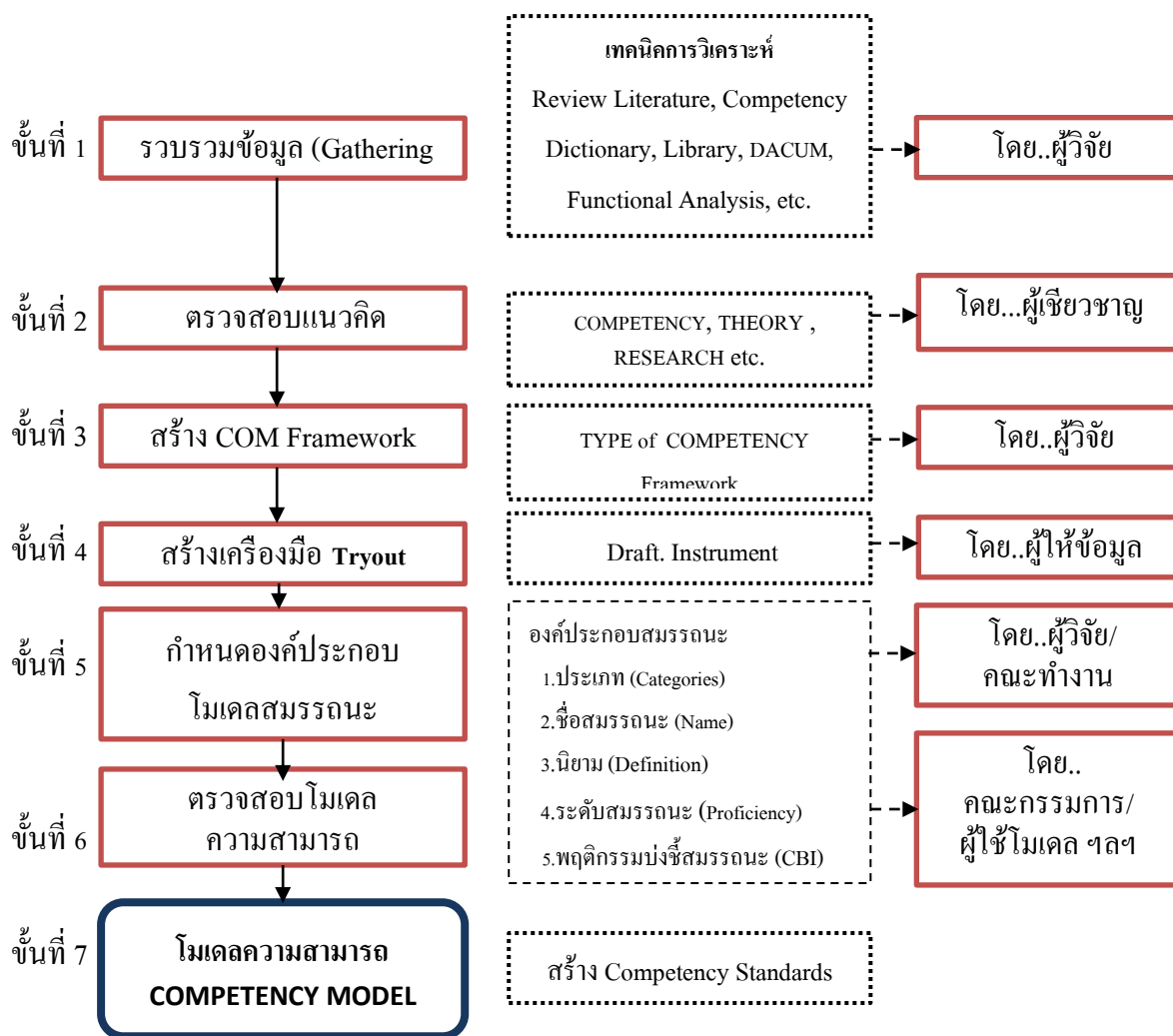
1. กระบวนการจัดทำ/พัฒนาโมเดลความสามารถ

กระบวนการ โดยทั่วไป มี 5 ขั้นตอน ได้แก่



การสร้างโมเดลความสามารถ มีวัตถุประสงค์/เป้าหมาย หรือผลลัพธ์ คือให้ได้ รูปแบบ/โมเดล/แบบจำลองความสามารถ.....(ของบุคคล/กลุ่มบุคคล... ฯลฯ) และนำไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยสร้างโมเดลความสามารถ มีวัตถุประสงค์/เป้าหมาย หรือผลลัพธ์ คือ แสวงหากระบวนการ/แนวทางสร้างโมเดลความสามารถและพิสูจน์ว่า รูปแบบ/โมเดล/แบบจำลองความสามารถ...(ที่ค้นพบ) เชื่อถือได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้



คำวิพากษ์

1. ผู้วิจัยจะแสดงวิธีการอย่างไร เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างแนวคิดเชิงทฤษฎี กับ กระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้เป้าหมายเดียวกัน คือ รูปแบบ/โมเดลความสามารถ

2. งานวิจัยสร้างโมเดลความสามารถของบ้านเรา ที่มีการจัดทำขึ้นไม่ว่าจะเป็นของนิสิต นักศึกษา หรืออาจารย์ ต่างๆ ได้คำนึงถึงประเด็นตามข้อ 1 เพียงใด จากประสบการณ์ที่ผู้เขียนพบ คือ มักจะเป็น งานวิจัยเชิงสำรวจ หรือ แบบง่ายๆ ที่ทำแค่ขั้นที่ 1 และ 4 โดยเอารูปแบบ/ความสามารถที่ผู้อื่นสร้างไว้แล้ว มาเลยโดยไม่มีการวิเคราะห์ใดๆ (เอามาแค่ชื่อและนิยามความสามารถ) แล้วสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ง่ายๆ เห็นด้วย..เหมาะสม.. ฯลฯ โดยไม่ผ่านผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิใดๆเลย หรือเอาคนที่จบด้านอื่น ไม่ใช่ด้านการศึกษา มาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิก็มี ใช้สถิติค่าเฉลี่ย สรุปว่าเป็นโมเดลความสามารถของบุคคล/ ตำแหน่งนั้นๆ (ก็ไม่ว่าทำขึ้นมาทำไม เพราะรูปแบบ/โมเดลเดิมที่เอามาใช้ได้อยู่แล้ว...) แบบนี้ปริญญาโท ทำกันเยอะมากๆ

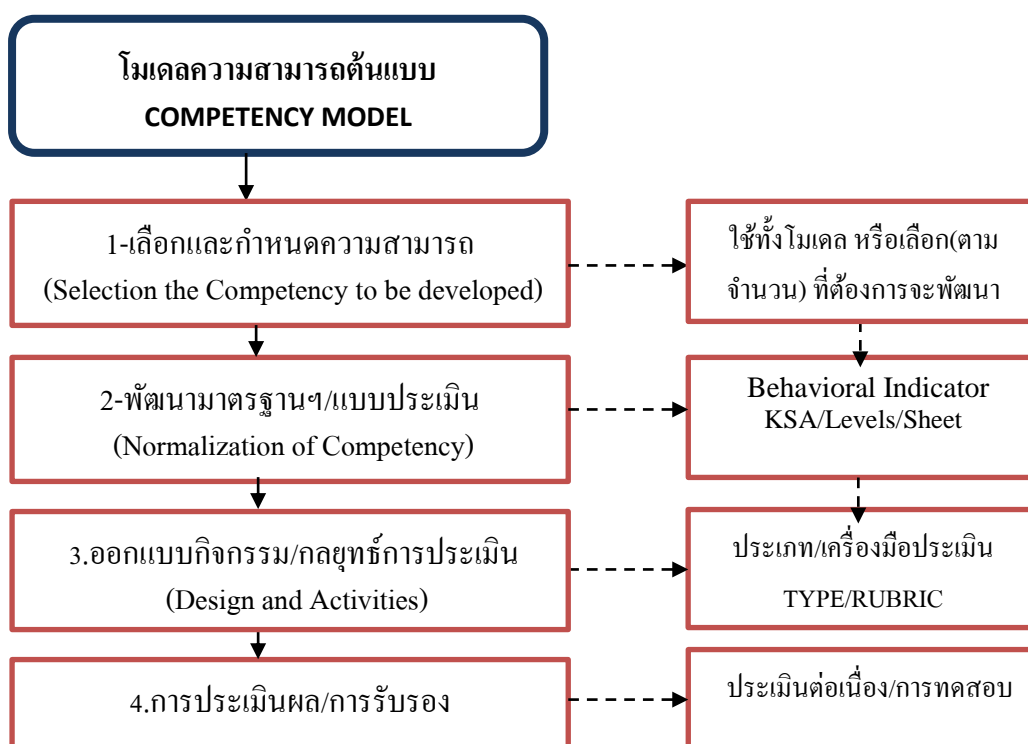
2. งานวิจัยสร้างรูปแบบ/โมเดล/แบบจำลองความสามารถ อย่างน้อยควรมีขั้นตอนตามที่นำเสนอ 5 ขั้นตอนหรือมากกว่าในรายละเอียด โดยเฉพาะโมเดลที่สมบูรณ์ต้องมีองค์ประกอบครบ 5 ด้าน คือ

ประเภท ชื่อ นิยาม ระดับ และตัวบ่งชี้พฤติกรรม (ทุกด้านมีพื้นฐานมากจากหลักการทุกประเด็น...จะสร้างกำหนดแบบมั่วๆไม่ได้) จึงจะยอมรับว่าเป็นโมเดลความสามารถที่มีประสิทธิภาพ

ระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ก็ทำวิจัยมิติเดียวแบบนี้ได้ ขอให้ลงในรายละเอียดแบบลึกๆ ก็จะได้การยอมรับเอง เช่น การพัฒนารูปแบบ/โมเดล/แบบจำลองความสามารถของนักบริหารการศึกษา/ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู.....มีอาชีพ หรือ รูปแบบ/โมเดล/แบบจำลองความสามารถเพื่อพัฒนานักบริหารการศึกษา/ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู เป็นต้น.

2.กระบวนการประเมินความสามารถ

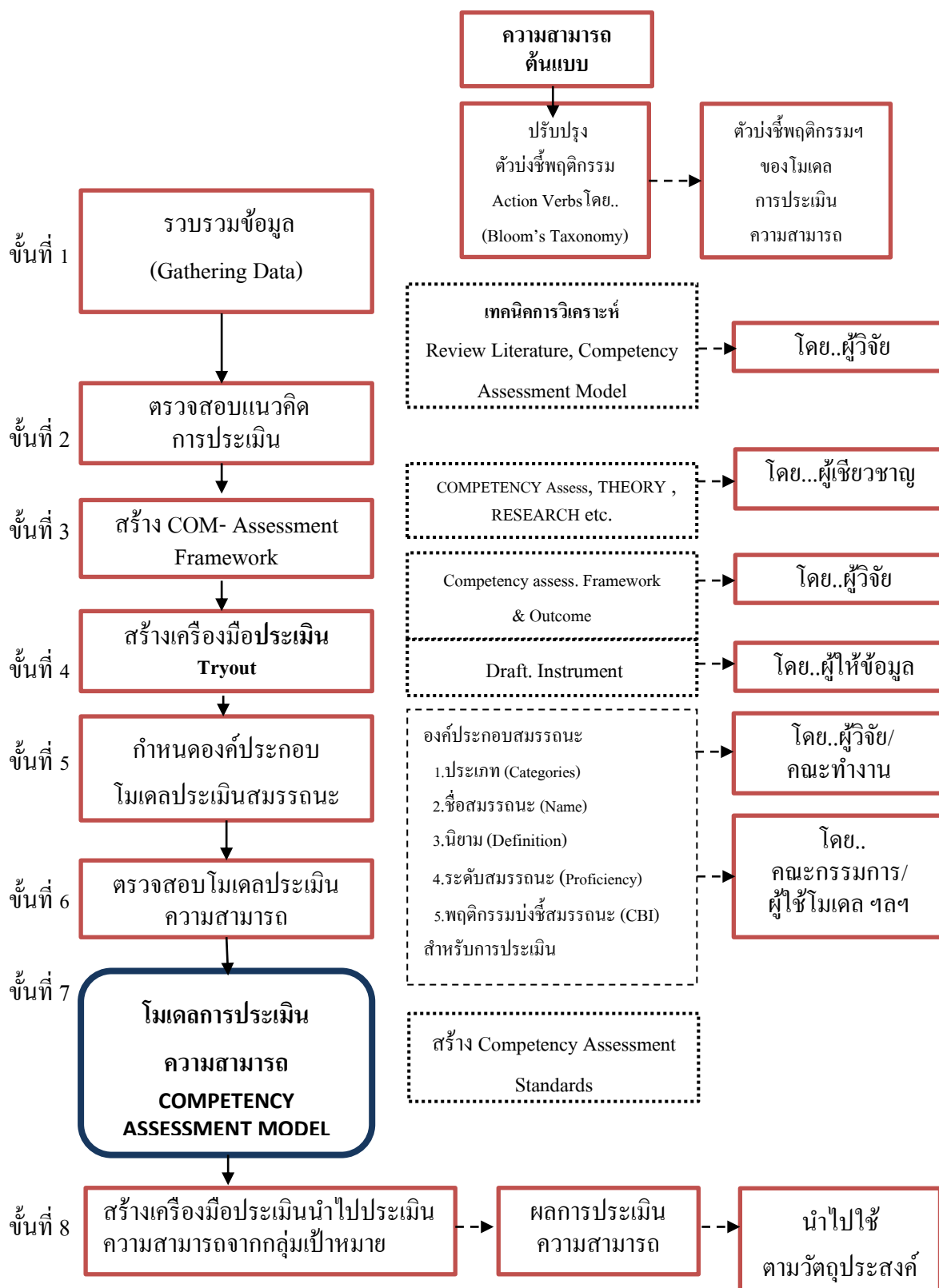
กระบวนการ โดยทั่วไป มี 4 ขั้นตอน ได้แก่



วัตถุประสงค์/เป้าหมาย หรือผลลัพธ์ ของงานวิจัยการประเมินความสามารถ คือได้ผลการประเมินรูปแบบ/โมเดล/แบบจำลองความสามารถ.....(ของบุคคล/กลุ่มบุคคล.....ฯลฯ) แล้วนำผลการประเมินไปใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (คู่มือปฏิบัติ ตอนที่ 7-2) ซึ่งมีหลากหลายตามความต้องการขององค์กร

ดังนั้น ในขั้นแรกก่อนนำโมเดลความสามารถไปใช้ ต้องมีการปรับปรุงตัวบ่งชี้พฤติกรรมความสามารถให้สอดคล้องกับการนำผลการประเมินนั้นไปใช้ด้วย ตัวอย่าง

มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการฝึกอบรม ต้องปรับปรุงตัวบ่งชี้พฤติกรรมจากโมเดลต้นแบบเป็นตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินสำหรับการฝึกอบรมด้วย (ดูเรื่องขั้นตอนการพัฒนาความสามารถควบคู่ไปพร้อมกัน เพราะการนำผลการประเมินโมเดลนำไปใช้ในหลายตอนของการฝึกอบรมพัฒนา)

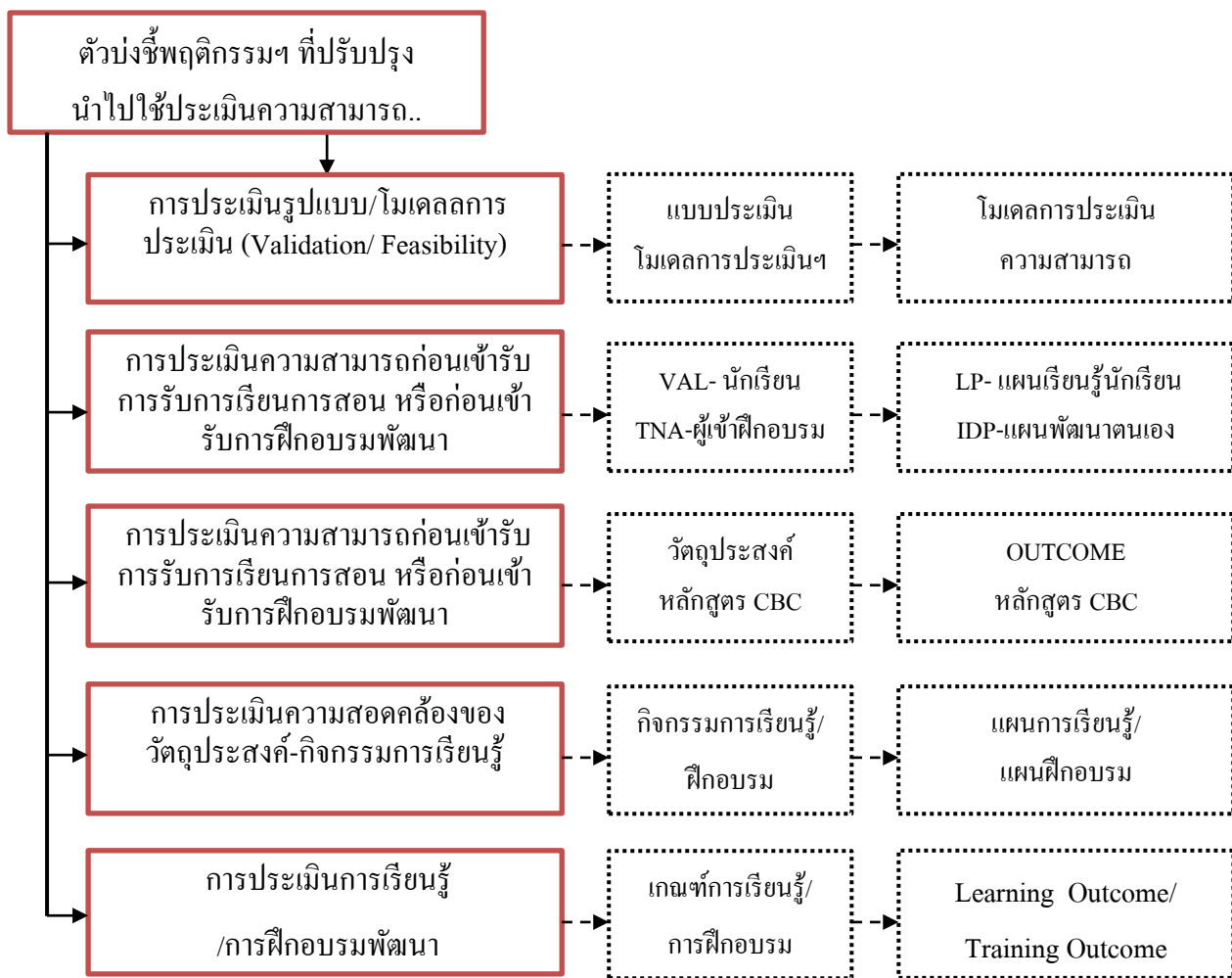


คำวิพากษ์

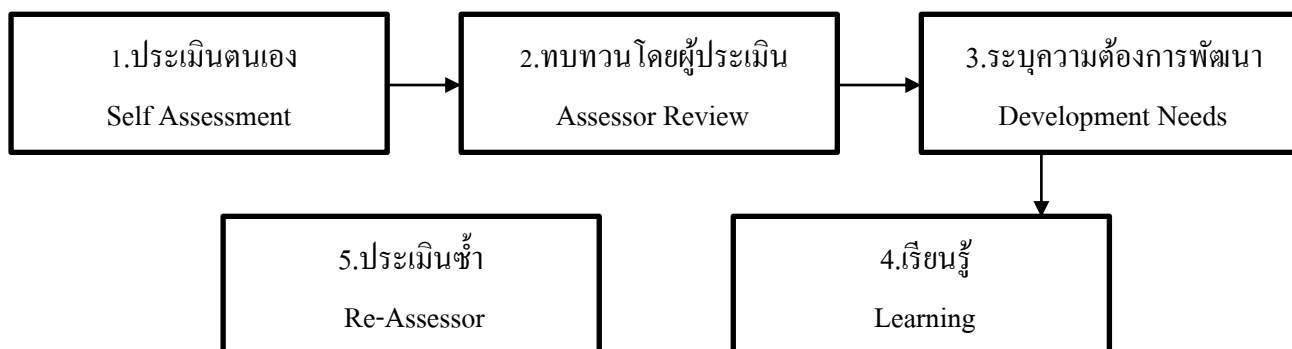
1. ผู้วิจัยจะแสดงวิธีการอย่างไร เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างแนวคิดเชิงทฤษฎี กับ กระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้เป้าหมายเดียวกัน คือ รูปแบบ/โมเดลการประเมินความสามารถ

2. ผู้วิจัยจะแสดงวิธีการปรับปรุงตัวบ่งชี้พฤติกรรมจากโมเดลต้นแบบอย่างไร (Translating) เพื่อสร้างมาตรฐานความสามารถและใช้เป็นกรอบสร้างเครื่องมือประเมินความสามารถ (ตามวัตถุประสงค์)

3. งานวิจัยสร้างโมเดลประเมินความสามารถแบบนี้ของบ้านเรา ผู้เขียนยังไม่เคยพบทั้งของนิสิตนักศึกษาหรืออาจารย์ เคยพบแต่งานวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมความสามารถทั่วไป ซึ่งมีการตรวจสอบโดยคณะกรรมการทั้ง การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ยืนยันด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย Factor Analysis และ LISREL Program



กระบวนการประเมินความสามารถบุคคล (Approach to a person's development plan)

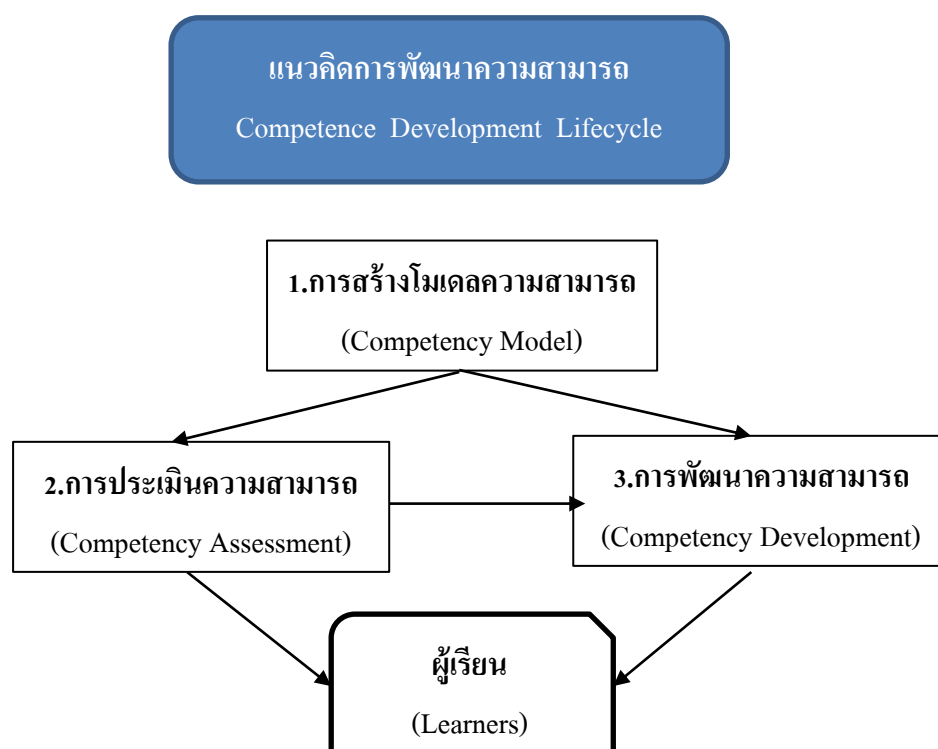


4.การประเมินความสามารถ (Competency Assessment) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education) ซึ่งการพัฒนากระบวนการประเมินตามความสามารถมีเนื้อหาสาระที่สัมพันธ์กันตั้งแต่ แนวคิด/หลักการประเมิน เครื่องมือประเมิน และวิธีการประเมิน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องคิดวิเคราะห์ให้มากเพื่อตัดสินใจว่าขอบเขตงานวิจัยที่จะทำอยู่แค่ไหน จะทำทั้งหมดตลอดกระบวนการหรือทำเพียงบางส่วน เพราะการประเมินความสามารถมีแนวคิดสำคัญอยู่ที่ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับผลการเรียนรู้และปฏิบัติงานของนักเรียนที่สามารถนำไปสู่ความชัดเจนในความก้าวหน้าและความรู้ทักษะที่ได้รับ ประโยชน์ภาพรวมทั่วไปของการประเมินตามความสามารถนอกจากจะเป็นการให้พลังแก่นักเรียนในการเรียนรู้และแก่นักการศึกษาในการจัดสอนแล้ว กระบวนการประเมินยังช่วยให้โรงเรียน/หน่วยประเมินมีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมผู้เรียนอีกด้วย

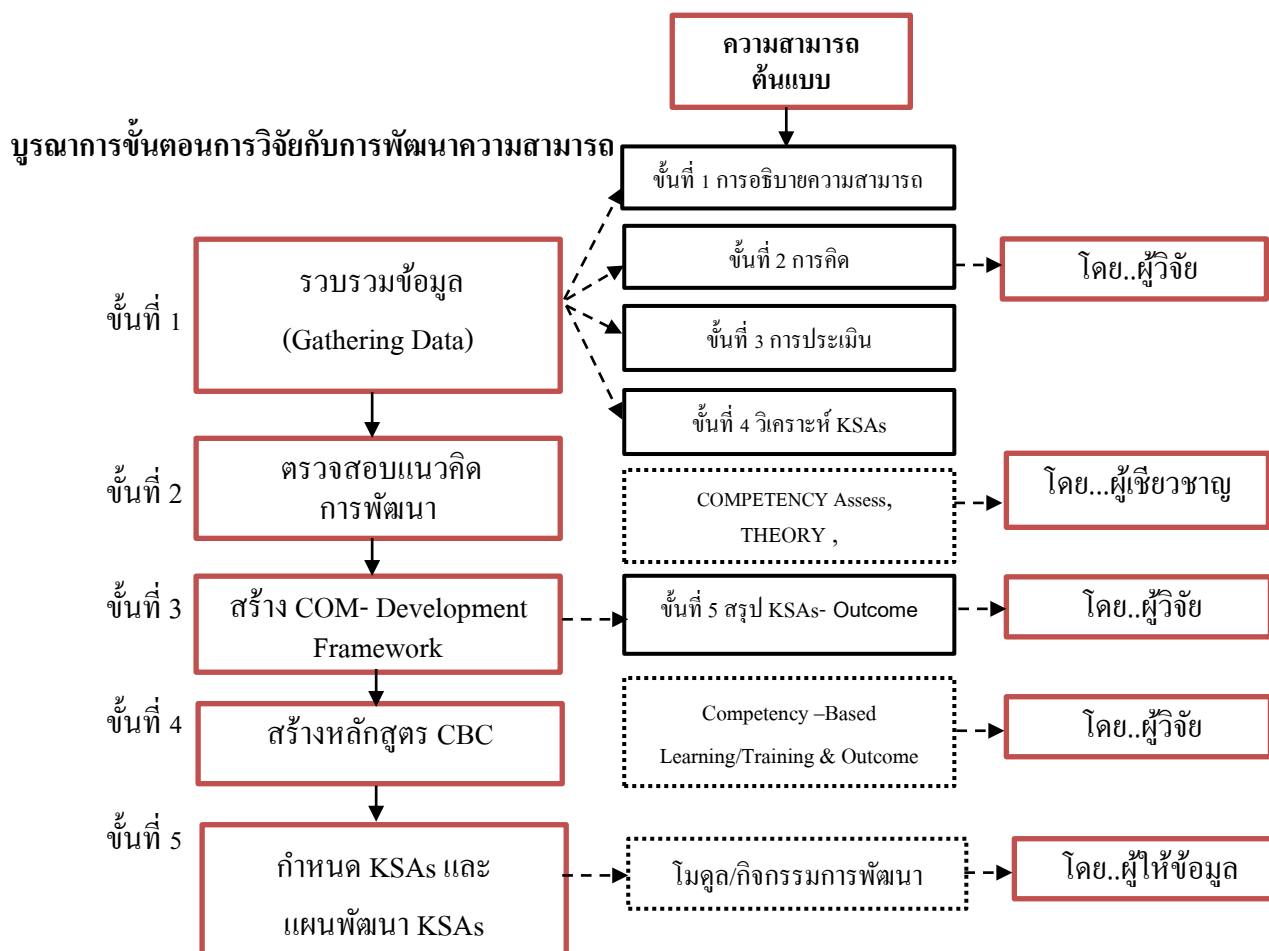
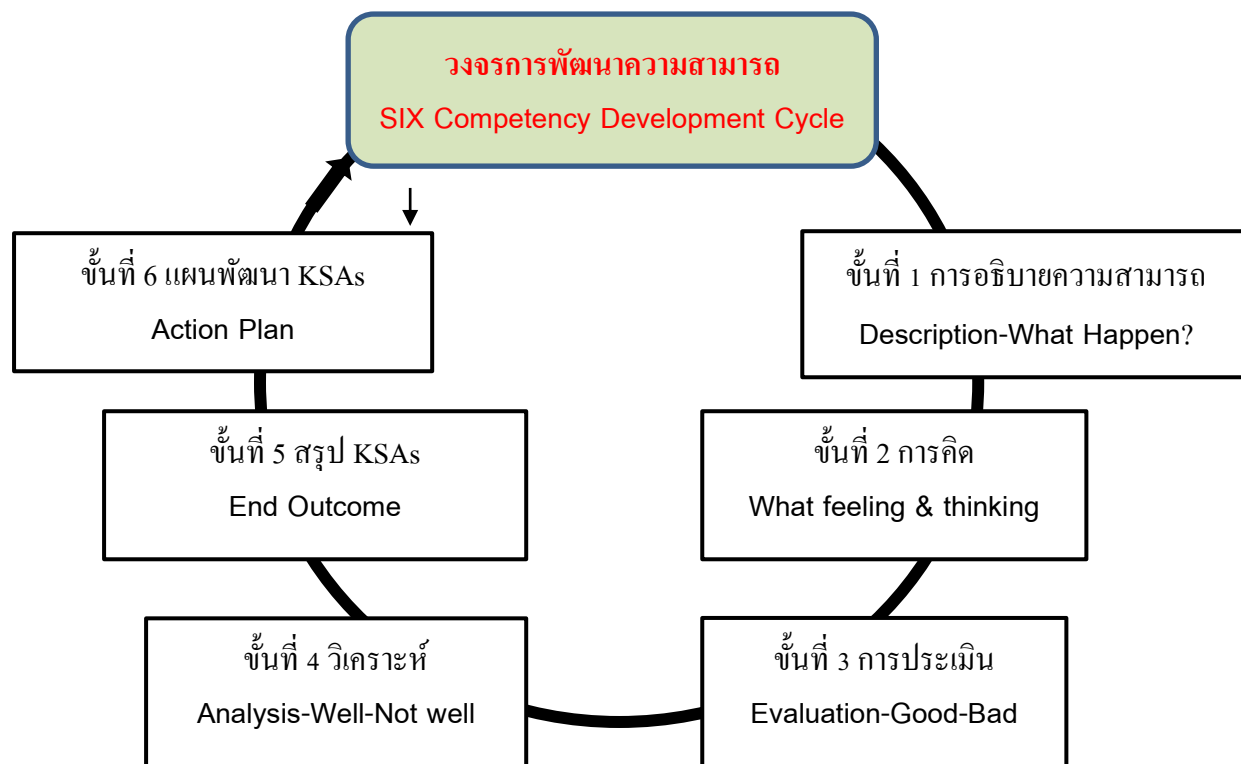
3.กระบวนการพัฒนาความสามารถ

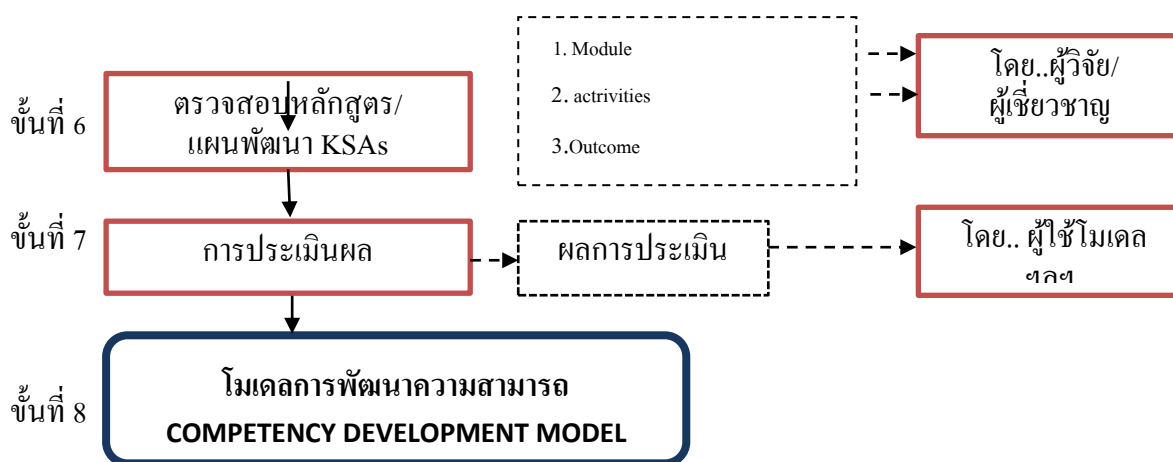
การพัฒนาสมรรถนะ หากย้อนกลับไปดูข้อเขียนที่ได้นำเสนอในเรื่องที่ผ่านมา ทั้งเรื่อง การจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education) และตอนที่ 7-4 กระบวนการพัฒนาความสามารถบุคคล ก็จะสรุปเรื่องการพัฒนาความสามารถได้ 2 มุมมอง คือ

มุมมองที่ 1 การพัฒนาความสามารถในภาพรวมหรือภาพกว้าง จะพบว่า แท้จริงแล้วทั้งกระบวนการจัดการศึกษาตามความสามารถและกระบวนการพัฒนาความสามารถบุคคล เป้าหมายหลักก็คือ การพัฒนาความสามารถบุคคล (ทั้งผู้เรียน นักเรียนและหรือผู้อบรม) นั่นเอง



มุมมองที่ 2 การพัฒนาความสามารถในมุมมองแบบเจาะจงหรือมุมแคบ นั่นคือ มองการพัฒนาความสามารถด้านใดด้านหนึ่งของกระบวนการพัฒนา ส่วนใหญ่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน





คำวิพากษ์

1. ผู้วิจัยจะแสดงวิธีการอย่างไร เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างแนวคิดเชิงทฤษฎีการพัฒนาความสามารถกับกระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้เป้าหมายเดียวกัน คือ รูปแบบ/โมเดลการพัฒนาความสามารถ
2. ผู้วิจัยสามารถทำวิจัยการพัฒนาความสามารถ ได้ทั้งแบบมุมมองภาพรวม(ยังไม่เคยพบงานวิจัยแบบนี้ในไทย) และแบบมุมมองเจาะจง คือ เลือกทำวิจัยบางเรื่อง/บางส่วนในกระบวนการพัฒนา (เพื่อให้จบเร็ว) เช่น แนวทางการพัฒนาความสามารถ, แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน, ส่วนงานวิจัยประเภทรูปแบบการฝึกอบรม/พัฒนา...(Competency-Based Training ...) พบบ้างแต่ไม่มากนัก

สรุป

กระบวนการวิจัยความสามารถ เป็นการกำหนดความสอดคล้องการดำเนินการระหว่างกระบวนการวิจัยกับกระบวนการความสามารถ จากประสบการณ์พบว่า กระบวนการวิจัยกำหนดขั้นตอนที่ ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมากนัก แต่กระบวนการด้านความสามารถ ไม่ว่าจะเป็น การสร้างโมเดลความสามารถ, การประเมินความสามารถ และการพัฒนาความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนหลากหลาย (มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาก) ผู้เขียนคิดว่า ผู้ทำวิจัยจึงควรยึดขั้นตอนของการวิจัยเป็นหลักแล้ววิเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินงานด้านความสามารถให้สอดคล้องกับขั้นตอนการวิจัย จึงน่าจะเป็นวิธีการค้นหาคำตอบเรื่องความสามารถตามวัตถุประสงค์ได้ อย่างไรก็ตามงานวิจัยด้านความสามารถของบ้านเราเท่าที่เคยพบ เป็นงานวิจัยเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความสามารถเท่านั้น งานวิจัยเชิงลึกยังมีผู้ทำวิจัยด้านนี้น้อย..ผู้เขียนจึงหวังว่าเรื่องราวความสามารถทั้งหลายที่น่าเสนอมานี้ คงพอกระตุ้นน้องๆ นิสิต นักศึกษา คณาจารย์และผู้สนใจ เห็นความสำคัญและมาร่วมกันทำวิจัยนวัตกรรมความสามารถกันให้มาก เพื่อปรับใช้ในประเทศเรา ซึ่งผู้เขียนขอทำนายว่า ไม่เกิน 5-10 ปี จากนี้ การจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมที่ยึดมาตรฐาน (Standards-Based) จะถูกปรับเปลี่ยนเป็น การจัดการศึกษาแบบยึดความสามารถ (Competency-Based) แน่แน่นอน...หรือเราจะค่อยๆ คลานไปเรื่อยๆ ในขณะที่บ้านอื่นแม้แต่รอบๆบ้านเรา เขาต่างวิ่งไปหารูปแบบการศึกษาอนาคตใหม่กันเกือบหมดแล้ว.

.....