

ตัวแปรทางจิตและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ¹
ยุทธนา ไชยจุลกุล²
ดุชนัน โยเหลา³

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอทัศนะและองค์ความรู้เกี่ยวกับ “สมรรถนะวิจัย” ที่ได้ถูกนำมาประยุกต์และศึกษาในประเทศไทย เพื่อชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรสายวิชาการซึ่งเป็นกลุ่มนักวิจัยหลักของประเทศ เชื่อมโยงกับผลการศึกษาและแนวทางการวิเคราะห์การเกิดสมรรถนะวิจัยทั้งจากตัวแปรลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะวิจัยจากผลการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาในประเทศและได้นำเสนอแนวทางการวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเกิดสมรรถนะวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทยในลักษณะสหวิทยาการ

คำสำคัญ: สมรรถนะการวิจัย บุคลากรสายวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 29/9 ลาดพร้าว 41 แขวงจันทระเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

e-mail: asiatoto@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 ซอยสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10110

e-mail: yuttanac@swu.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 ซอยสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10110

e-mail: dusadee@swu.ac.th



Psychological and Situational Variables Influencing Research Competency of Academic Staff at Higher Education Institutes in Thailand

Piyawan Boonpen¹

Yutthana Chaijookul²

Dussadee Yolao³

Abstract

This article aims to present the views and knowledge about research competency that have been applied and studied in Thailand. Research competency is the key to effective research behavior, especially for academic staff in higher education institutes who are main researchers in the country. The article is based on the results of the studies in the past on causal factors influencing performance research behavior of researchers in Thailand. Guidelines are presented for interdisciplinary approach to study causal factors influencing research competency of academic staff in higher education institutes in Thailand.

Keywords: Research competency, academic staff, higher education institute

¹ Ph.D. Candidate, Doctor of Philosophy Program in Applied Behavioral Science Research (research base), Srinakharinwirot University
29/9 Ladprao 41 yak 6-4 Chankasem, Jatujak District, Bangkok 10900

e-mail: asiatoto@gmail.com

² Assistant Professor Behavioral Science Research Institute Srinakharinwirot University
114 Sukumvit 23, Wattana District, Bangkok 10110

e-mail: yuttanac@swu.ac.th

³ Associate Professor Behavioral Science Research Institute Srinakharinwirot University
114 Sukumvit 23, Wattana District, Bangkok 10110

e-mail: dusadee@swu.ac.th

บทนำ

สมรรถนะ (Competency) เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคล เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในที่ผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่ดีหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1993) เกิดจากการหลอมรวมกันระหว่าง ความรู้ ทักษะ เจตคติ (Parry, 1998) หรือเป็นกลุ่มความสามารถที่มีในตัวบุคคลที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุความต้องการในการทำงานและก้าวไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (Boyatzis, 1982) ซึ่งคุณลักษณะส่วนลึกของบุคคลนี้มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลงานและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานโดยตรง (Shermon, 2004; Mitrani, Dalziel & Fitt, 1992 ; Hay Group, 2005) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นบทสรุปของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) (Schoonover Associates, 2005)

แนวความคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่มองเห็นได้ยากซึ่งเป็นส่วนใหญ่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากกว่า และแม้สมรรถนะจะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล แต่สามารถแสดงออกใน

ลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่นำมาสู่ผลงานและผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ สมรรถนะจึงสามารถนำไปอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ในภาพรวมได้ จึงทำให้แนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะถูกนำมาใช้ในองค์กรชั้นนำหลายแห่ง โดยเชื่อว่าหากบุคลากรขององค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้นก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการได้กำหนดไว้และก้าวไปสู่องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2558) ทั้งนี้ในการนำหลักของสมรรถนะมาใช้ในองค์กรนั้น ส่วนใหญ่พัฒนาและสร้างตัวแบบของสมรรถนะโดยเริ่มต้นจากการกำหนดกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง (Behavior Desirable) หรือที่ปรารถนา แล้วนำมากำหนดเป็นสมรรถนะหลักขององค์กร (Organizational Competency) เพื่อให้สมรรถนะที่ออกแบบนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้โดยตรงและ/หรือมีความต่างหรือโดดเด่นกว่าองค์กรคู่แข่ง ซึ่งเห็นได้ชัดว่าสมรรถนะหลักขององค์กรนี้เป็นตัวแปรระดับองค์กร และมีการค้นพบว่าสมรรถนะหลักขององค์กรเพียงไม่กี่ตัวจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในภาพรวมได้ (Prahalad และ Grey, 1990) ทั้งนี้ผู้ที่จะเป็นคนกำหนดสมรรถนะหลักดังกล่าว คือ ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร (ศรีสมานวดี, 2553) จึงแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ก็เป็นอีกตัวแปรสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อสมรรถนะหลักในการทำงานขององค์กร สำหรับสมรรถนะอื่น ๆ จะเกิดจากการพิจารณาความเหมาะสมตามตำแหน่งและงานที่ทำเพื่อเป็นตัวกำหนดแนวทาง

หรือพฤติกรรมที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดยจะมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) สมรรถนะร่วมของตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานเป็นผู้กำหนด

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะนั้นเป็นตัวแปรระดับบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ซึ่งมีตัวแปรระดับองค์การหรือหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องในหลายลักษณะ ดังนั้นในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเชิงเหตุที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนั้น มีอาจใช้เพียงศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งในการอธิบาย จำเป็นต้องใช้การบูรณาการศาสตร์ในลักษณะของสหวิทยาการมาใช้เพื่ออธิบาย โดยตัวแปรระดับบุคคลอาจใช้แนวคิดหรือทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อทำความเข้าใจตัวแปรภายในที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล และสำหรับตัวแปรสถานการณ์ระดับองค์การหรือหน่วยงานก็จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ทางด้านการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารจัดการองค์การหรือพฤติกรรมองค์การ ร่วมกับแนวคิดทางสังคมวิทยาเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในสังคมมาอธิบาย จึงจะสามารถอธิบายสมรรถนะได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม

ความสำคัญของ “สมรรถนะ” กับการทำงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับองค์การทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย พบว่าหน้าที่

และพันธกิจหลักสำคัญประการหนึ่ง คือ การทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับพัฒนาการเรียนการสอน หรือขยายฐานความรู้ให้สังคมและพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศด้วยองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้ภาระของการวิจัยถูกกำหนดเป็นมาตรฐานหลักของบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2549) โดยบุคคลที่ถูกรับเข้ามาทำงานต้องมีความสามารถในการทำงานวิจัยได้ทันทีหรือต้องมีทักษะในการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน (เกตุขรรัตน์ และคณะ, 2558) และพบว่าสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นสามารถเป็นตัวบ่งบอกที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพความสำเร็จและคุณภาพของมหาวิทยาลัยได้ (อินทรกำแหง และ ทองภักดี, 2548) ดังนั้น การศึกษาถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษา จึงไม่อาจละเลยหรือมองข้ามเรื่องของสมรรถนะและความสามารถในการวิจัยไป เพราะคุณลักษณะดังกล่าวสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่พึงประสงค์และสามารถค้นหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์การหรือหน่วยงานให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไปได้

ในประเทศไทยมีนักวิชาการและนักวิจัยที่ให้ความสนใจและทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะวิจัยหรือความสามารถทางด้านการวิจัยมากมาย ซึ่งมีการให้ความหมายของสมรรถนะวิจัย ไว้แตกต่างกันแต่เป็นในทำนองเดียวกัน อาทิ สมรรถนะวิจัย หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการทำวิจัย (ดิลกโกมล, 2533) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างความรู้ ค้นหาความจริง แสวงหาวิธีการ หรือนวัตกรรมและ

พัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนา ศักยภาพผู้เรียน ผู้สอน และพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนอย่างเป็นระบบได้ (สนั่นเอื้อเม้งไร สง, 2553) หมายถึง ความสามารถในการทำวิจัย คือ การตั้งข้องานวิจัยให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ การศึกษาค้นคว้าเอกสาร การ อ้างอิงเอกสารที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย ความ เข้าใจในการสรุปผล และแปลผลในการทำวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การ อภิปรายผล การเขียนข้อเสนอแนะ (ทาริน, 2548) ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว จะเห็นได้ว่าการให้ ความหมายของสมรรถนะวิจัยของนักวิชาการ ไทยจะถอดความหมายมาจากกระบวนการใน การทำวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบเพื่อกำหนดเป็น นิยามของสมรรถนะวิจัย ซึ่งหากพิจารณาจาก ฐานคิดหรือแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในหัวข้อ ข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมที่ทำให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ จึงมีความ แตกต่างไปจาก ความรู้ ทักษะ และ แรงจูงใจ ใน ระดับปกติของการปฏิบัติงานของคนทั่วไป โดย สมรรถนะกับความรู้ แตกต่างกัน ดังนี้ หากการมี ความรู้ซึ่งสิ่งใดที่เป็นความรู้พื้นฐานที่ไม่สามารถ ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีเลิศกว่าคนอื่น หรือสามารถทำได้บรรลุเป้าหมายแล้วก็จะไม่ถือ ว่าเป็นสมรรถนะ (ศรีสมานวุฒิ, 2553)เช่น นาย ก. มีความรู้เรื่องกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธี วิจัย จะกล่าวได้ว่า นาย ก. มีความรู้ แต่หาก นาย ก.สามารถนำความรู้เรื่องกระบวนการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยไปเสนอขอรับทุนและได้รับ การพิจารณาจัดสรรทุนและสามารถบริหาร จัดการให้งานวิจัยสำเร็จได้ จะเรียกว่า มี สมรรถนะ ทำนองเดียวกัน ทักษะที่ถือว่าเป็น สมรรถนะจะต้องเป็นในลักษณะของสามารถทำ

ให้เกิดผลงานที่ดีเลิศและมีความสำเร็จชัดเจน หากมีทักษะในการทำงานอย่างเดี่ยวแต่ไม่ สามารถสร้างผลงานได้ชัดเจน ก็จะไม่ถือว่าเป็น สมรรถนะ เช่น นาย ก. สามารถเขียนข้อเสนอ การวิจัยตามหลักการของการวิจัยได้ ถือว่าเป็น ทักษะพื้นฐานของคนที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ แต่หาก นาย ก. สามารถเขียนข้อเสนอการวิจัย ตามหลักการและได้รับการพิจารณาให้ทุนทุกครั้ง จะกล่าวได้ว่า นาย ก. มีสมรรถนะวิจัย และ สำหรับแรงจูงใจที่ถือว่าเป็นสมรรถนะ คือ การที่ บุคคลมีแรงจูงใจที่จะลงมือปฏิบัติหรือกระทำใน เรื่องใดๆ แต่ว่าแรงจูงใจนั้น จะต้องได้รับผลของ การกระทำเป็นผลสำเร็จที่มีความชัดเจน เช่น นาย ก. อยากจะทำวิจัยและได้เขียนข้อเสนอการ วิจัยและเสนอขอทุน อาจกล่าวได้ว่า นาย ก. มี แรงจูงใจ แต่หาก นาย ก. สามารถเขียนข้อเสนอ การวิจัยแล้วได้รับการพิจารณาให้ทุนและ สามารถทำงานวิจัยสำเร็จจนได้รับรางวัลหรือ สามารถไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้ จึงจะ เรียกว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสมรรถนะ เป็นต้น กล่าวโดยสรุป คือ สมรรถนะเป็นระดับของ ความสามารถที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ เหนือกว่าหรือเป็นเลิศมากกว่าการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ทั่วไป ดังนั้นในการนิยามความหมาย ของคำว่าสมรรถนะวิจัยควรจะเป็นการให้ ความหมายในเชิงปฏิบัติการที่สามารถวัดและ ประเมินผลได้ โดยต้องมีลักษณะเฉพาะที่แสดง ให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงกว่า เกณฑ์การปฏิบัติงานขั้นต่ำโดยทั่วไป

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของสมรรถนะวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาใน ประเทศ ก็มีผลงานมากมายที่ทำการศึกษา เช่น มีเหลือ และ สุวรรณเชตนิคม (2540) พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครุณักวิจัย

มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย และการดำเนินการวิจัย 2) ด้านทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน 3) ด้านจรรยาบรรณนักวิจัย 4) ด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมของครู 5) ด้านทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6) ด้านความสามารถในการประเมินผลการเรียน และ 7) ด้านความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้และการใช้ข้อมูลข่าวสาร การศึกษาของ สีนโพร (2546) พบว่า สมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบระดับบุคคล ได้แก่ จำนวนครั้งที่เข้าอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ประสบการณ์ ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย และ 2) องค์ประกอบระดับองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร แหล่งศึกษาค้นคว้า และที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการทำวิจัย ครุฑกะ (2555) พบว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย สมรรถนะรายด้าน 8 ด้าน คือ (1) ด้านการวิเคราะห์ (2) ด้านการสังเคราะห์ (3) ด้านการแสวงหาความรู้ (4) ด้านการวิจัย (5) ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย (6) ด้านการใช้ภาษา (7) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณของผู้วิจัย และ (8) ด้านคุณลักษณะอาจารย์นักวิจัย นอกจากนี้ แจ่มแจ้ง อรัญวงศ์ และ ผลประเสริฐ (2556) พบว่า องค์ประกอบของ

สมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นของอาจารย์มี 10 องค์ประกอบ 75 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญและนำไปทำกลยุทธ์ในการพัฒนา 3 อันดับแรกได้แก่ 1) สามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อจดสิทธิบัตร अनुสิทธิบัตรได้ 2) สามารถเข้าถึงแหล่งทุนและรู้จุดประสงค์ของแหล่งทุน 3) สามารถเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมทั้งระดับชาติ และนานาชาติ ในขณะที่ เกตุขรรค์รัตน์ และคณะ (2558) พบว่า สมรรถนะวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะต้องประกอบด้วย การมีความรู้ในการทำวิจัย มีความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย มีความรู้ในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและประชุมวิชาการอยู่เสมอ มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สามารถใช้องค์ความรู้ที่หลากหลายในการขยายพรมแดนความรู้เชิงบูรณาการให้กว้างขวาง มีทักษะการทำวิจัย ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชุมชน หรือสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม มีผลงานวิจัยที่ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของตนเองและของมหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ประโยชน์ ผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่หรือตีพิมพ์ในเอกสารทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และต้องมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย

ตาราง 1 สรุปลักษณะของพฤติกรรม ความรู้และทัศนคติของนักวิจัยที่มีทักษะและมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย
สมรรถนะที่ 1 ความรู้และความสามารถเชิงปัญญา Knowledge and intellectual abilities	● ความรู้พื้นฐาน (Knowledge base) ● ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Cognitive Ability) ● ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
สมรรถนะที่ 2 คุณลักษณะการเป็นนักวิจัยที่ดี Personal effectiveness	● คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal qualities) ● การบริหารจัดการส่วนตัว (Self- management) ● ความเป็นมืออาชีพและความสามารถในการพัฒนาตนเอง (Professional and career development)
สมรรถนะที่ 3 ความสามารถในการบริหารงานโครงการวิจัย Research governance and organization	● ความเป็นมืออาชีพ (Professional conduct) ● การบริหารจัดการงานวิจัย (Research management) ● การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัยและทรัพยากร (Finance, funding and resource)
สมรรถนะที่ 4 การสร้างการมีส่วนร่วมและค่านึงผลกระทบ Engagement influence and impact	● การทำงานเป็นทีม (Working with others) ● ความสามารถในการสื่อสารและการเผยแพร่ (Communication and dissemination) ● การสร้างข้อตกลงและค่านึงผลกระทบ (Engagement and Impact)

มีการสร้างสรรค์และประยุกต์สร้างนวัตกรรม จากการวิจัย ศึกษาแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้านเทคนิค ระเบียบวิธีวิจัยต่างๆ มีโอกาสได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก ต้องมีจรรยาบรรณนักวิจัย มีการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ

สำหรับในต่างประเทศ เช่น สถาบัน Vitae Realizing the Potential of Researchers (2010) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนานักวิจัยโดยได้กำหนดลักษณะของพฤติกรรม ความรู้และทัศนคติของนักวิจัยที่มีประสิทธิภาพและมีทักษะ ไว้ดังนี้

ทางด้าน Government Social Research Competency Framework : GSR (2017) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะระดับมืออาชีพสำหรับสมาชิกผู้ทำการวิจัยทางสังคมและวิธีในการนำไปใช้ในแต่ละระดับ ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยได้กำหนดความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ (Professional Expertise) โดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อหลัก คือ 1) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skills) ประกอบด้วย (1) มีความรู้ทางด้านระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) วิธีการวิจัย (Method) เทคนิค (techniques) และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย (application) (2) สามารถระบุความต้องการในการวิจัย และ

สามารถออกแบบการวิจัยเฉพาะได้ (Identifying research needs, designing and specifying research) (3) มีความสามารถในการวิเคราะห์ และการตีความ (Analysis and interpretation) และ (4) มีความสามารถในการจัดการและทำงานที่ได้รับมอบหมาย (Managing and commissioning social research และ 2) ความสามารถในการนำไปใช้เพื่อส่งเสริมในการทำวิจัยทางสังคม (Using and promoting social research) ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูล และวิเคราะห์สถานการณ์ (Communication of research evidence and analysis) (2) สามารถใช้ประโยชน์จากงานข้ามสายอาชีพ (Exploiting cross profession working) (3) การสนับสนุนการวิจัยทางสังคม (Championing social research) และ (4) ความรู้ความเข้าใจในนโยบายและบริบททางสังคม (Understanding of policy context)

สมรรถนะหลักของการวิจัย

จากแนวความคิดและผลจากการศึกษาทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบและผนวกเข้ากับฐานคิดของแนวคิดสมรรถนะเพื่อดูความสัมพันธ์และสอดคล้องสำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะวิจัย ก็สามารถจัดและแบ่งสมรรถนะวิจัยเป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ในการทำวิจัย (Knowledge) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ ความรู้ความสามารถเบื้องต้นทางการวิจัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทขององค์การในการทำวิจัย และมีความรู้ด้านการบริหารเงินวิจัย

2. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการทำวิจัย (Skill) หมายถึง การที่บุคคลมี

ความสามารถและมีทักษะในการดำเนินการวิจัย การจัดทำโครงร่างวิจัย สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย การใช้ภาษา/สื่อสาร และความสามารถด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถในการบริหารจัดการ การวางแผน และจัดการ ทักษะในการบริหารเวลา สามารถทำงานเป็นทีม/การทำงานร่วมกับคนอื่น สามารถสร้างทีมงาน และสามารถในการบริหารจัดการผลผลิตของงานวิจัยหรือสามารถนำงานเผยแพร่และผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง การที่บุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้ออำนวยให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จและบรรลุผลได้อย่างดี ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ ด้านคุณลักษณะอาจารย์ นักวิจัย ความเป็นมืออาชีพและด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณของผู้วิจัย

4. สมรรถนะด้านพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง (Behavior Desirable) หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมที่ช่วยเอื้ออำนวยให้การดำเนินการวิจัยบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการสร้างเครือข่าย การตระหนักและประเมินผลกระทบของผลงานวิจัย

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น มีข้อสังเกตว่าในการสร้างหรือศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะวิจัยที่ผ่านมา จะทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิจัยทั่วไปที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และขั้นตอนของการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะวิจัย จะมีกระบวนการเริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของสมรรถนะและพฤติกรรมการทำงานวิจัย แล้วไปเก็บข้อมูลเชิง

คุณภาพทั้งในลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการระดมสมองจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่บริหารงานวิจัย บริหารงานวิชาการ บริหารการศึกษา เพื่อร่างสมรรถนะวิจัยที่ควรจะเป็นหรือพึงประสงค์ขึ้น ซึ่งเมื่อได้ร่างสมรรถนะก็จะไปทำการศึกษาเชิงปริมาณด้วยการสำรวจองค์ประกอบเชิงยืนยันจากกลุ่มนักวิจัยที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษารวมไปถึงการหาโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุในลักษณะต่างๆ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวัดหรือเก็บข้อมูลสมรรถนะ ด้วยการสร้างข้อคำถามให้ผู้ตอบตอบโดยพิจารณาเชิงเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะที่เป็นอยู่กับสมรรถนะที่ผู้วิจัยคาดหวังและรายงานสะท้อนออกมาเป็นค่าคะแนนหรือระดับของสมรรถนะวิจัย ซึ่งเกณฑ์ที่สร้างขึ้นของแต่ละผู้วิจัยมีความแตกต่างกันออกไป จึงแสดงให้เห็นว่าการวัดสมรรถนะในการศึกษาที่ผ่านมาได้มีการประเมินหรือสร้างเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนเพื่อวัดและแสดงระดับของความยากหรือง่ายที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานปกติ ซึ่งเป็นข้อสังเกตที่น่าสนใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะวิจัยในประเทศ ว่าอาจยังไม่มีเครื่องมือกลางที่สามารถวัดและประเมินสมรรถนะวิจัยที่เหมาะสมในบริบทของไทย นอกจากนี้แล้วยังมีข้อสังเกตอีกประเด็น คือ ธรรมชาติของการศึกษาวิจัยในแต่ละสาขาวิชา มีความแตกต่างกันไปตามบริบทของธรรมชาติของวิชา โดยกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น รูปแบบของการวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการวิจัยพื้นฐานหรือวิจัยและพัฒนา มีการออกแบบการวิจัยในลักษณะเชิงทดลอง และขั้นตอนในการศึกษาส่วนใหญ่จะปฏิบัติอยู่ในห้องปฏิบัติการ ในขณะที่กลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ห้องทดลองคือสังคมมนุษย์หรือ

กลุ่มบุคคลเป็นส่วนใหญ่ และประเภทของการวิจัยจะเป็นการวิจัยประยุกต์ การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งข้อสังเกตดังกล่าวก็ยังไม่มีการศึกษาค้นคว้าใดที่บ่งชี้ว่าสมรรถนะของผู้ที่ปฏิบัติงานวิจัยในแต่ละสาขานั้น จำเป็นต้องมีเกณฑ์การวัดหรือประเมินสมรรถนะวิจัยเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่ และตัวชี้วัดระดับของสมรรถนะเชิงพฤติกรรมนั้น จะมีเกณฑ์ในการวัดสมรรถนะเหล่านั้นอย่างไร จึงเป็นประเด็นที่ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการทำการศึกษาใน 2 ประเด็นดังกล่าวให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น อันจะเป็นการศึกษาต่อยอดที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการและการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทยต่อไป

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องต่อสมรรถนะวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยและสมรรถนะวิจัยที่ผ่านมา มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันมากมาย ที่พบว่าปัจจัยสถานการณ์และองค์การจะส่งผลและมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยและสมรรถนะวิจัยและ/หรือส่งผลต่อผลิตภาพของงานวิจัยด้วย อาทิเช่น การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะวิจัยและผลิตภาพการวิจัย พบว่านโยบายและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะวิจัย ตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพการวิจัย (หิรัญวงศ์, ฉัตรภรณ์ และ ตรียมงคลกุล. 2548; มงคงเทพ. 2558) บรรยายภาคการวิจัยและการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการทำงาน

วิจัย (ตันติศรียานุรักษ์. 2548) และพบว่า ตัวบ่งชี้ต่อความสำเร็จในการทำงานวิจัยในภาพรวม บรรยายากาศการวิจัย การสนับสนุนจากหน่วยงาน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหนือ. 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ หิตะโกวิท (2551) ที่พบว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำเร็จในการทำวิจัยในองค์กร คือ สภาพและบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและผู้บริหาร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการทำวิจัย คือ ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ แจ่มแจ้ง อรัญวงศ์ และ ผลประเสริฐ (2557) พบว่าหนึ่งในกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ การส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย การพัฒนาระบบกลไกสนับสนุนการวิจัย ซึ่งจากข้อค้นพบจากการศึกษาข้างต้นดังกล่าว สามารถสรุปว่าสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในระดับองค์กรเป็นตัวแปรภายนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะวิจัยทั้งสิ้น

นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลหรือตัวแปรส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือส่งผลกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย และสมรรถนะวิจัยและส่งผลต่อผลิตภาพของงานวิจัยด้วยกัน อาทิเช่น การศึกษาของ รื่นแสง, เป็นบุญ และ สโมสรสุข (2555) พบว่าเพศทำให้บุคคลมีความสนใจในการทำงานวิจัยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หิตะโกวิท (2551) พบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลรวมสูงสุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย และมีอิทธิพลทางตรงต่อการทำวิจัยและพบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดโดยส่งผ่านตัวแปรเจตคติต่อการทำวิจัย หิรัญวงศ์,

ฉัตรารณ และ ตรียมงคลกุล (2548) พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพการวิจัยและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพการวิจัย 4 เส้นทาง คือ เส้นทางที่ 1 ส่งผ่านเจตคติต่อการวิจัย เส้นทางที่ 2 ส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย เส้นทางที่ 3 ส่งผ่านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการวิจัย และเส้นทางที่ 4 ส่งผ่านเจตคติต่อการวิจัยและการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยเจตคติต่อการวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพการวิจัยและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพการวิจัยผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพการวิจัยเท่านั้น มงคลเทพ (2553) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อผลิตภาพการวิจัยสูงสุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคลภายนอก รองลงมาคือ ปัจจัยส่วนบุคคลภายใน ปัจจัยสมรรถนะวิจัย และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการวิจัย ตามลำดับ ซึ่งโดยสรุปแล้วจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าลักษณะส่วนบุคคลหรือตัวแปรส่วนบุคคลรวมไปถึงตัวแปรลักษณะทางจิตลั้วนเป็นตัวแปรระดับบุคคลที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัย

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า นอกจากตัวแปร 2 กลุ่มข้างต้น ที่มักพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะวิจัยหรือพฤติกรรมการทำงานวิจัยแล้ว กลับมีตัวแปรอีกชุดหนึ่งที่พบว่าเป็นอีกตัวแปรสำคัญที่โดดเด่นและเป็นข้อค้นพบจากการศึกษาหลายงาน ซึ่งตัวแปรนี้บางครั้งจะถูกเก็บข้อมูลและถูกจัดอยู่ในกลุ่มตัวแปรสถานการณ์สิ่งแวดล้อมบ้าง แต่ในบางครั้งก็ถูกเก็บข้อมูลในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล นั่นคือ ตัวแปรลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือภาระงาน เช่น

การศึกษาของ รื่นแสง, เป็นบุญ และ สโมสรสุข (2555) พบว่าลักษณะของงานประจำที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้มีความสัมพันธ์กับการทำงานวิจัย โดยบุคคลจะทำวิจัยที่สามารถมาต่อยอดเพื่อพัฒนางานของตนเองในองค์การและบุคลากรที่สนใจในการทำงานวิจัยนั้นมีเป้าหมายเพื่อนำไปปรับระดับขั้นชำนาญการชำนาญการพิเศษ นอกจากนี้ อินตะวงศ์ (2553) ยังพบว่า ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อุดม (2556) พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง รองลงไป คือ ประสบการณ์ในการสอนและภาระงาน จันทน์ไส และ พรธาดาวิทย์ (2557) พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะพบว่าภาระงาน/เวลางานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะวิจัย หิรัญวงศ์, ฉัตรภรณ์ และ ตรัยมงคลกุล (2548) พบว่าปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ภาระงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำวิจัย มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อผลิตภาพงานวิจัย ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะวิจัยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับมิติของงาน ภาระงานและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงทำให้ตัวแปรกลุ่มนี้น่าจะเป็นตัวแปรอีกกลุ่มที่สามารถใช้อธิบายสมรรถนะวิจัยได้เป็นอย่างดี และเป็นตัวแปรที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาสมรรถนะวิจัย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะวิจัยในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา

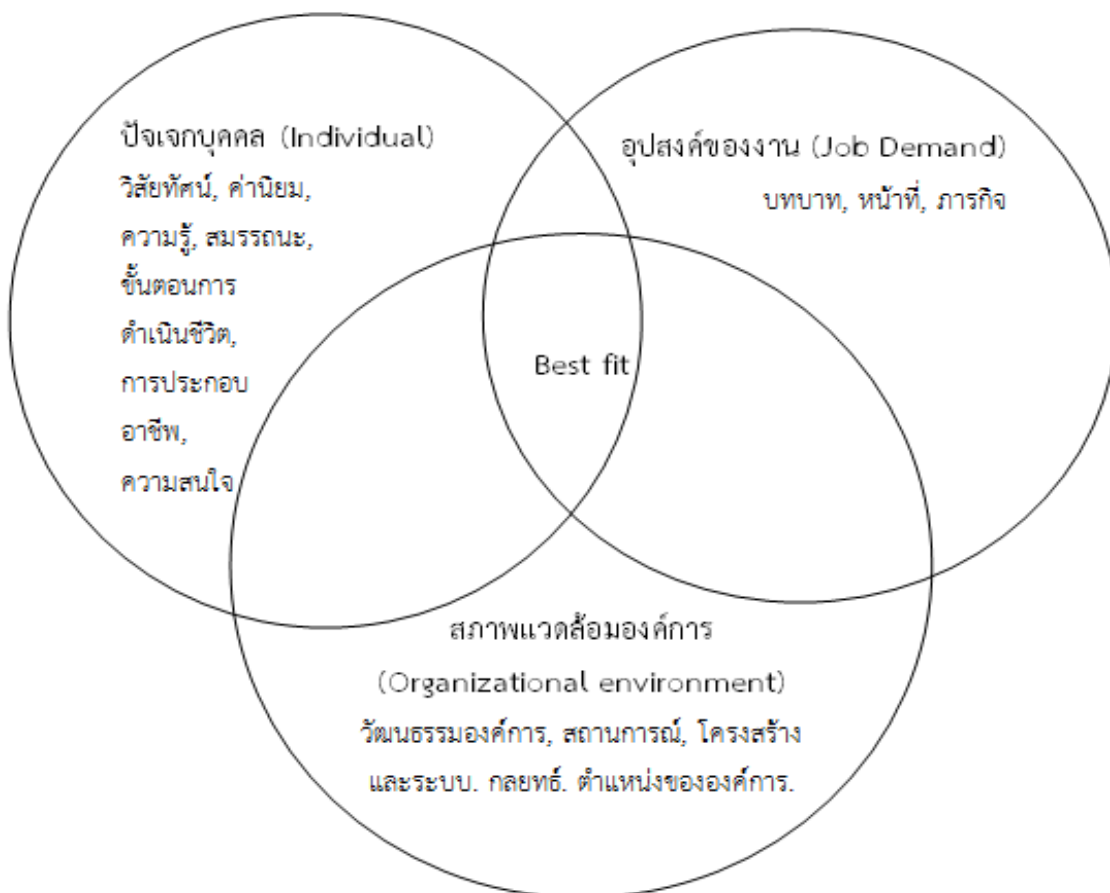
จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและผลในการอธิบายสมรรถนะวิจัยในประเทศไทยที่ผ่านมา หากพิจารณาถึงแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายจะพบว่า โดยส่วนใหญ่ใช้ฐาน

แนวคิดของสมรรถนะเป็นแนวคิดหลัก แต่ไม่มีการนำทฤษฎีองค์การหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมขององค์การหรือทฤษฎีด้านการบริหารจัดการมาอธิบาย ในขณะที่สมรรถนะวิจัยคือการแสดงพฤติกรรมของการทำงานด้านหนึ่งของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จึงจัดว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานลักษณะหนึ่งที่สะท้อนทั้งพฤติกรรมระดับตัวบุคคลที่สามารถสะท้อนได้ถึงพฤติกรรมขององค์การในภาพรวม ดังนั้นการที่จะอธิบายหรือทำความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง ควรจะนำเอาทฤษฎีที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้ทั้งระดับตัวบุคคลและระดับองค์การมาใช้ในการศึกษา เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยเชิงเหตุและผลได้อย่างลึกซึ้งและบูรณาการ และสามารถสะท้อนภาพให้เห็นได้เป็นองค์รวม ซึ่งหนึ่งในทฤษฎีที่มีมาเนิ่นนานและมักถูกกล่าวอ้างถึง คือ ทฤษฎีผลลัพธ์ขององค์การ (Contingency Theory of Action and Job Performance (Boyatzis. 1982) เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม เจตคติ ปัจจัยองค์การ สถานการณ์สิ่งแวดล้อมรวมไปถึงปัจจัยภาระงานหน้าที่และบทบาทที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีที่สุด แต่กลับยังไม่เคยมีนักวิชาการหรือนักวิจัยในประเทศไทยท่านใดที่ได้นำแนวคิดหรือทฤษฎีดังกล่าวมาทดสอบทฤษฎีหรือทำการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของพฤติกรรมการทำงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

ทฤษฎีสถานการณ์ของการกระทำและผลการปฏิบัติงาน เชื่อว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Maximum performance) จะเกิดขึ้นเมื่อศักยภาพ (capability) หรือความสามารถพิเศษ

(talent) ของบุคคลมีความสอดคล้องตรงกับ
ความต้องการในอุปสงค์ของงาน (job demand)

และสภาพแวดล้อมองค์การ (organizational
environment) ที่เหมาะสม ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1 ความสอดคล้องกันดีมากที่สุดตามทฤษฎีสถานการณ์ของการกระทำและผลการปฏิบัติงาน (Boyatzis, 1982)

โดยศักยภาพหรือความสามารถพิเศษของบุคคล สามารถอธิบายด้วย ค่านิยม วิสัยทัศน์ และปรัชญาส่วนบุคคล ความรู้ สมรรถนะ ขั้นตอนการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ประโยชน์และวิธีการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลและความสนใจ ส่วนอุปสงค์ของงาน อธิบายด้วยความรับผิดชอบตามบทบาทและภารกิจที่ต้องลงมือปฏิบัติ และลักษณะสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กร อธิบายด้วยวัฒนธรรม สังคม การเมือง ศาสนา และความ เป็นอยู่ทั่วไปขององค์กร

ความสอดคล้องกันดีมากหรือความเหมาะสมที่สุด (best fit) คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (maximum performance) ซึ่งการ กระตุ้น และ ความผูกพัน เท่ากับ พื้นที่ที่ องค์ประกอบทั้งสามเหลื่อมซ้อนทับกันพอดี ซึ่ง แผนภาพเชิงทฤษฎีที่โบยทซีส (Boyatzis, 1982) ได้เสนอไว้นี้ เป็นการบูรณาการกันอย่าง เป็นระบบ ซึ่งแสดงด้วยวงกลมสามวงที่ซ้อนตัด กัน โดยวงกลมปัจเจกบุคคลที่มีสมรรถนะ แรงจูงใจและคุณลักษณะของบุคคลจะเป็น ศูนย์กลาง และการตัดกันของวงกลมของตัวแปร ในมิติอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง แสดงถึงการได้รับ อิทธิพลหรือมีอิทธิพลต่อวงกลมวงอื่น ซึ่งจากการ นำเสนอทฤษฎีดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่าสามารถ นำมาใช้ในการศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การหาปัจจัยเชิงเหตุของสมรรถนะวิจัยในบริบท ต่างๆ ได้ดี เนื่องจากเป็นทฤษฎี ที่อธิบายได้ ครอบคลุมทั้งปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะ องค์กรที่ส่งผลต่อผลการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้มี ความแตกต่างที่น่าสนใจจากทฤษฎีอื่นๆ ที่เคยใช้ ในการศึกษา และมีความสอดคล้องกับแนวคิด ของสมรรถนะอย่างใกล้ชิด โดยมีการอธิบายใน มิติของอุปสงค์ของงานและบทบาทหน้าที่ความ

รับผิดชอบเพิ่มเติมขึ้นมา ซึ่งในแนวคิดของ สมรรถนะก็กล่าวถึงสมรรถนะในตำแหน่งงาน และเป็นที่มาของการกำหนดบทบาท หน้าที่และ ความรับผิดชอบของตัวบุคคลด้วย จึงน่าจะเป็น ทฤษฎีที่ควรนำไปทดสอบและทำการศึกษา กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์กับผู้สนใจศึกษาในหัวข้อ ลักษณะเดียวกันเช่นนี้ต่อไปได้ในอนาคต

สรุป

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเป็น แนวคิดของพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า มาตรฐานปกติและเน้นความเป็นเลิศ ที่มักถูก นำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของการทำงาน ของ องค์กรต่างๆอย่างกว้างขวาง แต่เนื่องจาก สมรรถนะนั้นมององค์ประกอบที่เกิดจากปัจจัย ภายในตัวบุคคล จากแรงผลักดันเบื้องลึก อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และถูกล้อมรอบด้วย ปัจจัยสถานการณ์และองค์กร รวมไปถึง ภาวะ และหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทที่ แสดงออกต่อสังคมที่แต่ละบุคคลจะมีการรับรู้ได้ แตกต่างกัน จึงทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรม ทำงานหรือแสดงสมรรถนะแตกต่างกันด้วย ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมโดยเลือกหรือพัฒนาคนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือเหมาะสมจะทำให้ องค์กรสามารถพัฒนายั่งยืนกว่าการเน้นเพียง ผลการปฏิบัติงานเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะตรงตาม ที่ องค์กรต้องการและสร้างสถานการณ์เพื่อให้ บุคคลนั้นมีโอกาสสร้างผลงานหรือแสดง สมรรถนะได้เต็มที่ ล้วนส่งผลให้บุคคลแสดง พฤติกรรมการทำงานในรูปแบบต่างๆ เช่นเดียวกัน ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถ ศึกษาหรือค้นหาคำตอบที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้าง

ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดสมรรถนะการทำงานที่สูงได้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถวางแผนงาน หรือสามารถกำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นบุคคลที่มี

สมรรถนะสูงและสร้างสถานการณ์ที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานหรือแสดงสมรรถนะในการทำงานที่สูงสุด อันจะนำไปสู่การก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ในที่สุด

References

- Benjawan Intawong. (2553). **Factors Affecting The Functional Competency of Teacher Affiliated with Phetchabun Primary Educational Service Area Office2.** Independent Study M.Ed. in Educational Research and Development, Naresuan University.
- Boyatzis, R.E. (1982), **The Competent Manager: A Model for Effective Performance,** John Wiley & Sons, New York, NY.
- Prahalad, C.K. and Grey Hamel. (1990). **The Core Competence of Corporation.** [Online]. Available from : http://www.cuhkemba.net/Nova_Management_/07/0712/071223,%2030/The_Core_Competence_of_the_Corporation.pdf. (November, 16 2017).
- McClelland, David C. (1973). "Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". **American Psychologist.** Harvard University. [Online]. Available from: <http://www.lichapong.com/wp-content/ap7301001.pdf>. (July, 13 2017).
- (1993). "Intelligence Is Not the Best Predict of Job Performance". **SAGE Journals.** 2(1). [Online]. Available from : <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/1467-8721.ep10770447>. (July, 13 2017).
- Dilokkomol, Siwaporn. (2533). **Needs for research competency development of english teachers in secondary schools, educational region one.** Graduate School. Chulalongkorn University.
- Government Social Research Profession. (2017). **Guidance The Government Social Research Competency Framework.** [Online]. Available from : <https://www.gov.uk/guidance/the-government-social-research-competency-framework>. (November, 16 2017).
- Hay Group. (2005). **Competency modeling for selection and development.** [Online]. Available from : <http://www.haygroup.com/en/our-consulting/manage-your-people/competencies-and-capabilities>. (November, 16 2017).

- Hitakowit, Sirirat. (2551). **Factors of Success in Conducting Research on the Part of Ramkhamhaeng University Personnel**. Graduate School. Ramkhamhaeng University.
- Hiranyawong, Apinya, Chatraporn, Suphap and Traimongkolgool, Pongpan. (2548). **Causal factors of research productivity of vocational educators in higher education**. [Online]. Available from: [http://kukr.lib.ku.ac.th/proceedings /KUCON/search _detail/result /9432](http://kukr.lib.ku.ac.th/proceedings/KUCON/search_detail/result/9432). (August, 25 2560).
- Horpiboonsook, Suksan. (n.d.). **Qualities of the researcher Lecture notes Department of Civil Engineering School of Engineering Suranaree University of Technology**. [Online], Available: [fat.surin.rmuti.ac.th/sub/qa/UserFiles/File/research h%20\(1\).ppt](http://fat.surin.rmuti.ac.th/sub/qa/UserFiles/File/research%20(1).ppt). (January 16, 2017).
- Indrakamphaeng, Angsinan and Thongpakdee, Tassana. (2548). “Development of competency models for academic staff in public and private universities”. **Journal of Behavioral Science Research Institute**. Srinakharinwirot University. 11(1), 51-72.
- Jamjang, Khandao, Aranyawong, Rekha and Pholprasert, Pajaree. (2557). “Strategies for the development of Rajabhat University teachers' research competencies in the lower northern region”. **Journal of education**. Naresuan University. 15(2), 86-96.
- Jannamsai, Wilaiwan. (2557). “Factors Related to Classroom Research Competency of Teacher's at the Secondary Educational Service Area Office 30”. **Journal of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi**. 2(2),1-11.
- Jindarat, Tharin. (2548). **Problems of classroom action research conducted by social studies teachers in Lampang municipal schools**. Independent Study. Chiang Mai University.
- Krutka, Chomsupak. (2558). “The opinions of international competencies of Ramkhamhaeng University lecturers for ASEAN socio-cultural community readiness”. **Ramkhamhaeng Research Journal**. 18(1),1-20.
- Katechanarat, Mallika. (2558). “Desirable Competency Education of Teachers in Kasetsart University”. **Journal of Education**. 43(1), 112-127.
- Meelua, Preparat and Suwannaketnikom, Suwatthana. (2540). **Investigate the essential competencies and factor components of researcher teachers**. Graduate School. Chulalongkorn University.



- Mirtrani, A., Dalziel M., & Fitt D., (1992). **Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward**. London: McGraw-Hill.
- Mongkolthep, Wiroj, Panawong Chamnan, Prachanban, Pakorn and Lincharear, Aumportn. (2558). "Causal Relationship Model of the Factors Effecting Research Productivity of Instructors of Rajamangala University of Technology Lanna". **Journal of community Development Research (Humanities and Social Sciences)**. 8(2),122-134.
- National Research Council of Thailand. (2549). **Code of Ethics Researchers Guidelines Ethics researcher**. Institute of East Asian Studies, Thammasat University (IEAS) [Online], Available : http://www.asia.tu.ac.th/research/researcher_ethics.htm. (July, 13 2017).
- Parry, Scott. (1998). "Just What is a Competency (And Why Should You Care?)". **Training**. (New York). 35(6), 58-64.
- Poonsuk, Udom. (2556). **An Analysis of Causal Factors and Impacts on the Competency Development of Teachers in Southern Region with respect to Professional Standards Criteria involving the Process of Learning Management Development**. Thaksin University (Songkhla).
- Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. (2558). "Competency Assessment System" **Project Steering Committee Determination of personnel competency**. [Online], Available : <http://competency.rmutp.ac.th>. (January 16, 2017)
- (2558). "Competency Assessment". The Development of Competency System for Human Resource Development. [Online]. Available from : <http://competency.rmutp.ac.th>. (July, 13 2017).
- Ruensaeng, Noppawan, Samosornsuk, Worawan and Penboon, Benjamas. (2555). **Predicting Factor on Conducting Research of Back Office Employees at Thammasat University Hospital**. Thammasat University Hospital.
- Sanan-uamengthaisong, Adul. (2555). "The factors that affected the classroom research competency of Office of The Basic Education Commission teachers using hierarchical linear model analysis". **Journal of Management and Development**. Mahasarakham University. 4(3), 119-140.
- Schoonover Associates. (2005). **Competency FAQ's** : (December 29, 2005 [Online], Available : from www.schoonover.com/competency_faqs.htm#1). (January 16, 2017)
- Shermon, G. (2004). **Competencies based HRM: A strategic resource for teacher in South Australia**. New Delhi: Tata McGraw-Hill.

- Srisamanuwat, Somboon. (2553). **Performance development of personnel on Competency-based HRD**. The study in Master of Science Program Information Technology College. Mahanakorn University of Technology.
- Sinpho, Supanee. (2546). **Factors affecting classroom action research competency of primary school teachers by using hierarchical linear model analysis**. Graduate School. Chulalongkorn University.
- Tantisriyanurak, Thitiporn and others (2548). **The study of factors affecting on researching of personnel King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok**. Research. King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok.
- Vitae Realising the Potential of Researchers.(2010). **Researcher Development Statement (RDS)**. [Online]. Available from : <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-statement-rds-vitae.pdf>. (July, 13 2017).