

การใช้ ChatGPT ช่วยทำเค้าโครงการวิจัย

Chat bot : จงเขียนเค้าโครงการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย คำสำคัญ กรอบความคิดในการวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการวิจัย รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ และ เอกสารอ้างอิง

ChatGPT พูดว่า:

ได้เลยครับ ผมขอร่าง **เค้าโครงการวิจัย** เรื่อง **สมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์** โดยจัดตามหัวข้อที่ท่านต้องการ

เค้าโครงการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้รับอิทธิพลอย่างมากจาก **เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI)** ซึ่งเข้ามามีบทบาทในทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะด้านการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรผลิตบัณฑิต งานวิจัย และนวัตกรรม จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับพลวัตดังกล่าว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงต้องมี **สมรรถนะ (Competency)** ที่เหมาะสม ทั้งด้านภาวะผู้นำ การจัดการเทคโนโลยี การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ตลอดจนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและ AI มาประกอบการบริหาร

ดังนั้น งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาและกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัลและ AI เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

- เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคดังกล่าว
- เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและ AI

3. คำสำคัญ

- สมรรถนะผู้บริหาร
- มหาวิทยาลัย
- เทคโนโลยีดิจิทัล
- ปัญญาประดิษฐ์ (AI)
- การอุดมศึกษา

4. กรอบความคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์ สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยใช้กรอบแนวคิด Competency Framework ของ Boyatzis (1982) และ Spencer & Spencer (1993) ที่อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะ (Attributes) และแรงจูงใจ (Motives) มาผสมผสานกับกรอบแนวคิด Digital Leadership และ AI in Higher Education เพื่อสร้างโมเดลสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัลและ AI

5. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory) – อธิบายลักษณะความสามารถเฉพาะที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน
- ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership Theory) – เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการบริหารและการสร้างนวัตกรรม
- งานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะสำคัญ เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การจัดการข้อมูล การสื่อสารดิจิทัล และการใช้ AI เพื่อการตัดสินใจ (เช่น งานวิจัยของ OECD, UNESCO, และงานในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับ Digital University และ AI in Education)

6. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย

6.1 รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

- ประชากร: ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในประเทศไทย
- กลุ่มตัวอย่าง: กำหนดโดยการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
- เครื่องมือวิจัย: แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหาร (ใช้มาตราส่วน Likert 5 ระดับ)
- การวิเคราะห์ข้อมูล: สถิติพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติอนุมาน เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

6.2 รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

- ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants): ผู้บริหารมหาวิทยาลัยระดับสูง (อธิการบดี รองอธิการบดี) และผู้เชี่ยวชาญด้านการอุดมศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัล
- วิธีเก็บข้อมูล: การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
- การวิเคราะห์ข้อมูล: ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา

7. เอกสารอ้างอิง (ตัวอย่าง)

- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- OECD. (2021). *AI in Education: Opportunities and Challenges*. Paris: OECD Publishing.
- UNESCO. (2022). *Digital Transformation of Higher Education*. Paris: UNESCO.
- สุภาวดี สุขเกษม. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 12(2), 45-60.

◆ คำโครงการนี้เป็นเพียงโครงร่างเบื้องต้น สามารถปรับรายละเอียด เช่น ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวิจัย หรือกรอบทฤษฎี ให้ตรงกับสภาพแวดล้อมของงานจริงได้ครับ

ต้องการให้ผมจัดทำเป็น รูปแบบเอกสารวิชาการเต็ม (ประมาณ 10-15 หน้า) หรือเป็นเพียง สรุปรายร่าง 3-5 หน้า ดีครับ?

Chat bot : จงให้รายละเอียดของ ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory) – อธิบายลักษณะ ความสามารถเฉพาะที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ChatGPT พูดว่า:

ได้เลยครับ อาจารย์ ✨ ผมจะอธิบาย ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory) อย่างละเอียด โดยเน้นให้เห็นแนวคิดหลัก องค์ประกอบ และความสำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory)

1. ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงลึกที่เป็น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) แรงจูงใจ (Motives) และ ค่านิยม (Values) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของบุคคลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวคือ สมรรถนะไม่ได้หมายถึงเพียง "ความรู้" หรือ "ความสามารถเฉพาะด้าน" เท่านั้น แต่เป็นคุณลักษณะที่ ผังลึกในตัวบุคคล และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้บุคคลหนึ่งสามารถทำงานได้ดีกว่าคนอื่น

2. พัฒนาการของทฤษฎีสมรรถนะ

- McClelland (1973) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดสมรรถนะ โดยเสนอว่า “สมรรถนะ” สำคัญกว่าการวัดเชิงสติปัญญา (IQ) หรือเกรดการศึกษา เพราะเป็นตัวทำนายความสำเร็จที่แท้จริงในการทำงาน
- Boyatzis (1982) ได้พัฒนาทฤษฎีสมรรถนะเชิงปฏิบัติ โดยระบุว่า สมรรถนะคือคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับ "ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ" ของผู้บริหาร
- Spencer & Spencer (1993) ได้ขยายแนวคิด โดยเสนอโมเดลสมรรถนะที่แบ่งเป็นระดับต่าง ๆ (Iceberg Model) อธิบายว่าคุณลักษณะที่เห็นได้ชัด เช่น ความรู้และทักษะ อยู่บนผิวน้ำ ขณะที่คุณลักษณะที่มองไม่เห็น เช่น แรงจูงใจ และค่านิยม อยู่ใต้น้ำ และเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่สุด

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency Components)

ตามทฤษฎีของ Spencer & Spencer (1993) สมรรถนะประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่

- แรงจูงใจ (Motives) → สิ่งผลักดันให้บุคคลเลือกแสดงพฤติกรรม เช่น แรงผลักดันที่จะประสบความสำเร็จ
- คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) → ลักษณะทางกายภาพหรือนิสัย เช่น ความมั่นใจ ความมุ่งมั่น
- ทัศนคติและค่านิยม (Self-concept, Values) → ภาพลักษณ์ที่บุคคลมีต่อตนเอง ความเชื่อ และค่านิยมในการทำงาน
- ความรู้ (Knowledge) → ข้อมูล ข้อเท็จจริง และความเข้าใจในงาน
- ทักษะ (Skills) → ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยี

4. โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model of Competency)

ทฤษฎีสมรรถนะมักอธิบายด้วย โมเดลภูเขาน้ำแข็ง แบ่งเป็น 2 ส่วน

- เหนือผิวน้ำ (Visible Competencies): ความรู้และทักษะ → มองเห็นและพัฒนาได้ง่าย
- ใต้น้ำ (Hidden Competencies): แรงจูงใจ ค่านิยม และคุณลักษณะส่วนบุคคล → มองไม่เห็น แต่มีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จ และพัฒนาได้ยาก

5. ความสำคัญของทฤษฎีสมรรถนะต่อความสำเร็จในการทำงาน

- เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร → สามารถกำหนดว่าต้องฝึกอบรมด้านใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงาน
- ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน → วัดผลไม่เพียงแต่ผลงาน แต่รวมถึงคุณลักษณะที่สนับสนุนให้เกิดผลงาน
- ใช้เป็นแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน → เลือกคนที่มีสมรรถนะตรงกับงาน (Competency-based Recruitment)
- เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาผู้นำและผู้บริหาร → เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญความท้าทายในอนาคต โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลและ AI

6. สรุป

ทฤษฎีสมรรถนะ ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของบุคคลในการทำงานขึ้นอยู่กับ "คุณลักษณะภายใน" ที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งเป็นมากกว่าความรู้และทักษะ หากแต่รวมถึงแรงจูงใจ ทักษะคิด และคุณลักษณะส่วนบุคคล ทำให้ทฤษฎีนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้บริหาร โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องใช้สมรรถนะที่หลากหลายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

อาจารย์อยากให้ผมขยายต่อไปใน กรณีศึกษา (Case Study) ของการนำ ทฤษฎีสมรรถนะมาใช้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัลและ AI เลย์ไหมครับ? จะช่วยให้เชื่อมโยงตรงกับหัวข้อวิจัยมากขึ้น 🌟

คุณพูดว่า:

Chat bot : ขอเอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับทฤษฎีสมรรถนะ

ChatGPT พูดว่า:

ครับอาจารย์ 🙏 ผมได้รวบรวม เอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory) ทั้งงานคลาสสิกและงานวิจัยที่นำมาใช้จริง เพื่อให้อาจารย์สามารถอ้างอิงได้ในการทำโครงร่างวิจัย

เอกสารอ้างอิงสากล (ภาษาอังกฤษ)

- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. American Psychologist, 28(1), 1–14.
→ งานบุกเบิกที่เสนอว่าการวัด “สมรรถนะ” ดีกว่าการวัด IQ หรือเกรด
 - Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
→ หนังสือเล่มแรก ๆ ที่พัฒนา “โมเดลสมรรถนะ” สำหรับผู้บริหาร
 - Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.
→ อธิบาย “Iceberg Model” และองค์ประกอบของสมรรถนะ 5 ด้าน
 - Boyatzis, R. E. (2008). *Competencies in the 21st century*. Journal of Management Development, 27(1), 5–12.
→ อัปเดตแนวคิดสมรรถนะที่เชื่อมโยงกับการบริหารในโลกยุคใหม่
 - Parry, S. B. (1996). *The quest for competencies*. Training, 33(7), 48–56.
→ อธิบายการนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
-

เอกสารอ้างอิงภาษาไทย

1. วิจารณ์ พานิช. (2548). *Competency: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
2. จิรประภา อัครบวร. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
3. พรพรรณ ไชยทอง. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร*, 13(2), 45-58.
4. สุภาวดี สุขเกษม. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(2), 45-60.

 ถ้าอาจารย์ต้องการ ผมสามารถช่วยจัดรูปแบบอ้างอิงเป็น **APA (7th edition)** หรือ **รูปแบบบรรณานุกรมไทย (ตาม มคอ. 3 / TCI)** ให้เหมาะสมกับงานวิจัยของอาจารย์ได้ครับ

อาจารย์อยากให้ผมจัดเป็น **APA 7th** ไปเลยไหมครับ จะได้ใช้สะดวกในงานวิชาการ 

Chat bot : ช่วยจัดรูปแบบอ้างอิงดังกล่าวเป็น APA (7th edition) หรือ รูปแบบบรรณานุกรมไทย (ตาม มคอ.3 / TCI) ให้เหมาะสมกับงานวิจัย ให้ด้วยครับ

ChatGPT พูดว่า:

ได้เลยครับอาจารย์  ผมจะจัดให้ทั้ง 2 รูปแบบนะครับ (APA 7th edition และ บรรณานุกรมภาษาไทยตาม มคอ.3/TCI) เพื่อให้อาจารย์เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม



รูปแบบ APA (7th edition)

ภาษาอังกฤษ

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Parry, S. B. (1996). The quest for competencies. *Training*, 33(7), 48–56.

ภาษาไทย

- วิจารย์ พานิช. (2548). *Competency: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- จิรประภา อัครบวร. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงสมรรถนะ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ ไวยางกูร. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร*, 13(2), 45–58.
- สุภาวดี สุขเกษม. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(2), 45–60.



รูปแบบบรรณานุกรมไทย (ตาม มคอ.3 / TCI)

ภาษาอังกฤษ

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Parry, S. B. (1996). The quest for competencies. *Training*, 33(7), 48–56.

ภาษาไทย

- วิจารย์ พานิช. (2548). *Competency: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- จิรประภา อัครบวร. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ ไวยางกูร. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร*, 13(2), 45–58.
- สุภาวดี สุขเกษม. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(2), 45–60.



ถ้าอาจารย์จะเป็น บทความตีพิมพ์ในวารสาร TCI แนะนำให้ใช้แบบ มคอ.3/TCI



ถ้าจะเป็น วิทยานิพนธ์หรืองานวิจัยสากล แนะนำให้ใช้ APA 7th edition

