

การสร้างศักยภาพการวิจัย : หลักการและการออกแบบเพื่อนำไปประยุกต์
ใช้ทางการศึกษา

RESEARCH CAPACITY BUILDING: PRINCIPLES AND DESIGN
FOR EDUCATIONAL APPLICATIONS

พินดา วราสุนันท์
Pinda Varasunun

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
Faculty of Education and development sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus
E-mail: doypinda@hotmail.com

Received:	September 13, 2025
Revised:	March 16, 2026
Accepted:	March 18, 2026

บทคัดย่อ

การสร้างศักยภาพการวิจัย คือ กระบวนการเสริมสร้างความสามารถทางการวิจัยของบุคคล กลุ่มบุคคลองค์กรหรือสถาบัน เพื่อใช้กระบวนการวิจัยไปพัฒนาและแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ แม้แนวคิดดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมศักยภาพการวิจัยให้เกิดขึ้น แต่แนวคิดนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและกระบวนการดำเนินงานที่แตกต่างกัน จึงเป็นที่มาของบทความฉบับนี้ที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอเนื้อหาโดยเน้นบริบททางการศึกษาที่ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) ความหมาย คือ กระบวนการเสริมสร้างความรู้ความสามารถทางการวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) หลักการสร้างศักยภาพการวิจัย ต้องมีการบูรณาการแนวคิดที่มีความหลากหลายและเป็นพลวัต 3) กรอบแนวคิด โดยนำเสนอโมเดลของ Cooke และ Edwards et al. 4) ระยะเวลาที่เหมาะสมในการสร้างศักยภาพการวิจัย และ 5) ปัญหาอุปสรรค ประกอบด้วย ความซับซ้อนของแนวคิด ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน และปัจจัยด้านบุคคล โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านที่สนใจนำแนวคิดการสร้างศักยภาพการวิจัยไปใช้ในอนาคต

คำสำคัญ

การสร้างศักยภาพการวิจัย การศึกษา

ABSTRACT

Research capacity building can be defined as a systematic process of enhancing the research competencies of individuals, groups, organizations, or institutions, enabling them to employ research as a mechanism for the development

and generation of new knowledge. Although widely recognized as an essential mechanism for enhancing research performance, the concept has been defined and operationalized differently by various scholars, particularly within educational contexts. This academic article synthesizes key perspectives on research capacity building in education across five dimensions: 1) its definition as a process of enhancing research knowledge and skills among teachers and educational personnel; 2) underlying principles emphasizing the integration of diverse and dynamic theoretical approaches; 3) conceptual frameworks, including the models proposed by Cooke and Edwards et al.; 4) the significance of sustained and appropriate timeframes for effective development; and 5) major challenges, such as conceptual complexity, organizational constraints, limited structural support, and individual factors. It is hoped that this academic article will serve as a useful reference for readers and practitioners interested in applying research capacity building concepts in future practice.

Keywords

Research Capacity Building, Education

บทนำ

การสร้างศักยภาพการวิจัย (Research Capacity Building: RCB) เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ.1990 โดยโลกต้องอาศัยเครื่องมือพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ ซึ่งในศตวรรษที่ 21 โลกต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านต่าง ๆ จึงเป็นที่มาของแนวคิดนี้ที่ทุกประเทศต้องมีการเสริมสร้างขีดความสามารถโดลให้มีความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Velho, 2004; World Bank, 1998 cited in Lusthaus et al. (1999) เดิมคำนิยามนี้มักใช้ในสาขาของธุรกิจ แต่ช่วงหลังปี ค.ศ. 1990-ปัจจุบัน มุมมองของการสร้างศักยภาพการวิจัยเปลี่ยนไปเริ่มมีนักวิชาการให้ความสำคัญกับการสร้างศักยภาพการวิจัยทางการศึกษามากขึ้น โดย Rees et al. (2007) กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษาเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศอังกฤษมีการประเมินผลการวิจัยทางการศึกษาในช่วงหลังจากปี ค.ศ. 1990 มีการพูดถึงอย่างหลากหลายโดยมีมุมมองที่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำในการผลิตงานวิจัย การขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพ ในสถาบันการศึกษาบางแห่งหรือการวิจัยที่ไม่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ผลที่ตามมาคือเป็นการยากที่จะกำหนดความหมายสำหรับบริบทของการวิจัยทางการศึกษา (Hallet & Fidalgo, 2014)

แม้มุมมองในอดีตของ Capacity Building เป็นความพยายามในระดับประเทศและระดับโลกระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 10 ปี แต่ปัจจุบัน Murray & Vanassche (2019) กล่าวว่า การสร้างศักยภาพการวิจัยในปัจจุบันจะมีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ที่มีความหลากหลายและในระดับของขนาดที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ประเด็นที่ยังเป็นข้อถกเถียงกันมากคือ ตัวชี้วัดหนึ่งในการวัดความสำเร็จการสร้างศักยภาพการวิจัยคือ “ความยั่งยืน” ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายแตกต่างกัน

ออกไป ในอดีตการวัดความยั่งยืนให้ความสำคัญกับช่วงเวลาที่ยาวนานและมุมมองของการประเมินในวงกว้าง เช่นแนวคิดของ UNESCO (2005 cited in Fan & Fielding-well, 2016) นำเสนอโมเดลความยั่งยืน ประกอบด้วย 4 มิติ คือ ธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม และมีมิติเชิงนโยบายเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรและธรรมชาติ สันติภาพและความสงบสุขของประชาชน การพัฒนาที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ในระยะยาว ซึ่งหากพิจารณาตามแนวทางดังกล่าวจะเกิดเป็นข้อจำกัดในการประเมินความยั่งยืนโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริบททางการศึกษา ส่งผลให้แนวคิดการสร้างศักยภาพการวิจัยยังไม่ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายเท่าที่ควร จึงมีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่เห็นแย้งเช่นแนวคิดของ USAID กล่าวว่าเป้าหมายสุดท้ายของการสร้างศักยภาพคือ การพัฒนาตนเอง มาตรฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นไม่มีอยู่จริง จึงควรมุ่งเน้นผลที่เกิดจากการพัฒนากิจกรรมเกิดขึ้นได้อย่างไรและเพื่อนำไปปรับการตอบสนองของพวกเขามากกว่า (UN, 1997 cited in Lusthaus et al., 1999) นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนคือการใช้ผลประโยชน์ของโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง (Edwards et al., 2016; Markiewicz & Patrick, 2016) ผู้เขียนจึงต้องการนำเสนอมุมมองของการนำแนวคิดการสร้างศักยภาพการวิจัยไปใช้ในบริบททางการศึกษา เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวในบริบทของไทยยังมีการเผยแพร่ไม่มากนักโดยเฉพาะประเด็นของการวัดความยั่งยืนที่นักวิชาการในต่างประเทศมีแนวคิดใหม่ที่น่าสนใจโดยมุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นที่มาของบทความวิชาการฉบับนี้ที่ผู้เขียนได้สังเคราะห์และนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติสำหรับการออกแบบการสร้างศักยภาพการวิจัย โดยครอบคลุมหลักการสำคัญ ระยะเวลาดำเนินงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงอุปสรรคโดยเน้นการประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษาที่ผู้ท่านสามารถนำไปใช้ในบริบทของครูเพื่อขับเคลื่อนการวิจัยในชั้นเรียนและสถาบันอุดมศึกษาต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการสร้างศักยภาพการวิจัย

Oxford English Dictionary กล่าวถึงความหมายของคำว่า ศักยภาพ (capacity) คือ ความสามารถหรือพลังในการทำหรือความเข้าใจบางสิ่งบางอย่าง โดยคำที่มีความหมายคล้ายกันคือ สมรรถนะ (Competency) คือ ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างให้ประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ (Cowden, 2016) ทั้งนี้ Cowden กล่าวว่าทั้งสองคำนี้มักใช้แทนกันได้แต่ก็มีความแตกต่างกัน โดย Davies and Salisbury (2008 cited in Murry et al., 2009; Murray & Vanassche, 2019) กล่าวถึงสมการของคำว่า Capacity = Expertise x Motivation x Opportunities และ Davies and Salisbury กล่าวว่าต้องออกแบบให้ครบทั้ง 3 องค์ประกอบดังนี้

1. Expertise ความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นผ่านการมีส่วนร่วม กล่าวคือการได้มาของความรู้ความเข้าใจส่วนบุคคลและความรู้ของชุมชน
2. Motivation แรงจูงใจส่วนบุคคลแต่บางครั้งเป็นของระดับสถาบันหรือชุมชนก็ได้
3. Opportunities การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศพบว่ามีคำที่ใช้และมีความหมายเกี่ยวข้องกันคือ “capacity building”, “capacity development”, “capacity strengthening” และ “capacity enhancement” ทั้งนี้ Blagescu & Young (2006 cited in Edwards et al., 2016) กล่าวว่าคำดังกล่าวเหล่านี้สามารถใช้ร่วมกันได้ในความหมายเดียวกัน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่งานวิจัยในต่างประเทศจะใช้คำว่า capacity building ในบริบทของไทย Yantim (2014) ใช้คำภาษาไทยว่า “การสร้างศักยภาพ” ดังนั้นผู้เขียนขอใช้คำตาม Yantim คือ การสร้างศักยภาพการวิจัย (Research Capacity Building: RCB) ทั้งนี้นักวิชาการหลายท่านมีมุมมองที่ตรงกันว่านับเป็นความท้าทายและความยากที่จะนิยามความหมายของคำว่าสร้างศักยภาพทางการวิจัยนั้นเข้าใจยาก คลุมเครือ และมีความหลากหลายของแต่ละสาขาวิชา (Lusthaus et al., 1999; Blagescu & Young, 2006 cited in Edwards et al., 2016; Hallet & Fidalgo, 2014) ผู้เขียนนำเสนอความหมายที่นักวิชาการให้ไว้ตามช่วงเวลาเพื่อให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของนิยามดังนี้

ช่วงแรกนิยามและขอบเขตของการสร้างศักยภาพการวิจัยมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับประเทศ Lusthaus et al. (1999) กล่าวว่า ก่อนปี ค.ศ. 1980 การพัฒนาศักยภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประเทศกำลังพัฒนาให้มีโครงสร้างพื้นฐาน ต่อมาช่วงปี ค.ศ. 1980-1990 เริ่มนำไปบูรณาการกับแนวคิดอื่น ๆ เน้นความเป็นเจ้าของและแนวทางการพัฒนา เช่น การพัฒนาองค์กร การพัฒนาชุมชน การพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยมีการเชื่อมโยงแนวคิดกับกลยุทธ์ที่เป็นมุมมองในระยะยาวและวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงเชิงสังคม ช่วงที่สองขอบเขตของการสร้างศักยภาพการวิจัยแคบลงสู่ระดับบุคคล องค์กรหรือสถาบันที่เน้นการสร้างความรู้ความยั่งยืน โดยในปี ค.ศ. 2004 ESSENCE on Health Research (2014, cited in Edwards et al., 2016) กล่าวว่า การสร้างศักยภาพการวิจัยคือการพัฒนาทักษะทางการวิจัย การสร้างความรู้ใหม่ การผลิตงานวิจัยและใช้การวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน จำนวนผู้ได้รับประสบการณ์ คุณสมบัตินักวิจัย รวมถึงการส่งเสริมระบบที่เกี่ยวกับองค์กรในการผลิตผลงานอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับ Murry et al. (2009) ที่หมายถึงการส่งเสริมความสามารถของบุคคล องค์กรและระบบในการดำเนินงานและเผยแพร่งานวิจัยที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในการกำหนดปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์และจัดลำดับความสำคัญ การผลิตงานวิจัยและเผยแพร่ และช่วงที่สามนอกเหนือจากการขยายขอบเขตของการสร้างศักยภาพที่ระดับบุคคล องค์กรหรือสถาบันแล้วยังมีการปรับเปลี่ยนมุมมองของคำว่ายั่งยืนที่เน้นด้านการนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันความรู้และการเน้นการพัฒนากระบวนการที่เป็นแนวปฏิบัติของตนเองมากกว่าการตัดสินใจด้วยระยะเวลาที่ยาวนาน โดย Hallet & Fidalgo (2014) หมายถึงกระบวนการปลดปล่อย เสริมสร้างและรักษาความสามารถของบุคคล องค์กรและสังคมโดยรวมการจัดการของพวกเขาให้ประสบความสำเร็จ การสร้างศักยภาพนั้นอยู่บนพื้นฐานของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความเข้าใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาเพื่อให้พวกเขาเห็นถึงการสร้างศักยภาพที่เป็นแนวทางการปฏิบัติของตัวเอง และ Edwards et al. (2016) กล่าวว่า การสร้างศักยภาพการวิจัยคือกระบวนการที่มีความต่อเนื่องของการเสริมสร้างความสามารถระหว่างบุคคล ทีม เครือข่าย สถาบันและสังคม การพัฒนา ดำเนินงาน การจัดการวิจัยที่เหมาะสมโดยมีความเป็นพลวัตและมีความยั่งยืน มีการแบ่งปัน การสร้างความรู้ด้านการวิจัยที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ตัดสินใจ สอดคล้องกับ Akintobi et al. (2016) ที่หมายถึงทักษะความเชื่อและความต้องการทรัพยากรในการเติมเต็มกระบวนการวิจัย

ตามที่กล่าวมาข้างต้นความหมายของการสร้างศักยภาพได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมา มุ่งเน้นการสร้างศักยภาพในระดับบุคคล องค์กรหรือสถาบันมากขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการวิจัย

เป็นเวลานานแต่เน้นความเป็นพลวัต การนำความรู้ไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่า จึงกล่าวได้ว่าการสร้างศักยภาพการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างความรู้ความสามารถทางการวิจัยของครู บุคลากรทางการศึกษา นักศึกษา นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์มหาวิทยาลัย ตลอดจนสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยมีการสร้างแรงจูงใจของผู้เข้าร่วมและมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกันภายใต้การดำเนินงานที่มีความเป็นพลวัต มุ่งสู่การนำองค์ความรู้ทางการวิจัยไปใช้และพัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของตนเองอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดดังกล่าวมีระดับของการสร้างศักยภาพการวิจัยที่แตกต่างกันออกไป การนำแนวคิดนี้ไปใช้ควรทำความเข้าใจกับเป้าหมายการสร้างศักยภาพการวิจัยก่อนว่ามีความต้องการพัฒนาระดับใด เนื่องจากมีจุดเน้นแตกต่างกัน นำไปสู่การออกแบบกรอบแนวคิดที่ต่างกัน ผู้เขียนสังเคราะห์จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล เช่น ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา นิสิต นักศึกษาวิชาชีพครู นักเรียนเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เข้าร่วมโดยนักวิจัยผ่านการพัฒนาความเป็นมืออาชีพการสัมมนา ฝึกอบรม การใช้ทรัพยากรออนไลน์ และการเป็นพี่เลี้ยงโดยการให้คำปรึกษา 2) ระดับทีม/ระหว่างบุคคล โดยการรวมกลุ่มกันในของผู้เข้าร่วม 3) ระดับองค์กร/สถาบันการศึกษาผ่านการพัฒนาเชิงองค์กรเช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาทางอาชีพของนักวิจัย เพิ่มผลผลิตการวิจัย และ 4) ระดับระหว่างองค์กร/สถาบันการศึกษา ความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรกับปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริมความสามารถในการวิจัย (Lusthaus et al., 1999; Department for International Development, 2010; Huang, 2014; Edwards et al., 2016; Murray & Vanassche, 2019) ดังนั้นการสร้างศักยภาพการวิจัยควรคำนึงถึงระดับของการพัฒนาก่อนเพื่อนำไปสู่การออกแบบกระบวนการดำเนินงานที่มีความเหมาะสม (รายละเอียดดังจะกล่าวในตอนถัดไป) ทั้งนี้ผู้นำแนวคิดนี้ไปใช้ควรคำนึงถึงหลักการของการสร้างศักยภาพการวิจัย ดังนี้

หลักการสร้างศักยภาพการวิจัย

นักวิชาการได้กล่าวว่า การสร้างศักยภาพการวิจัยคือกระบวนการซึ่งไม่มีชุดเครื่องมือแบบสำเร็จอย่างง่ายที่จะทำให้เกิดขึ้น แต่ต้องมีการบูรณาการแนวคิด/วิธีการที่หลากหลาย การดำเนินงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาและมีความเป็นพลวัต ผู้เขียนสังเคราะห์หลักการสร้างศักยภาพการวิจัยโดยผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสาขาวิชาเนื่องจากเป็นหลักการในภาพรวมดังนี้ (Department for International Development, 2010; Simister & Smith, 2010; ESSENCE on Health Research, 2016)

1. มีความเป็นพลวัตและกระบวนการมีความยืดหยุ่น เนื่องจากกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพนั้นมีความซับซ้อนเกินกว่าที่จะกำหนดไว้ล่วงหน้าและเป็นการยากที่จะทราบว่าการดำเนินการต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างในขั้นตอนไหน แต่การวางแผนนั้นก็สำคัญต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือองค์กรและระบบมีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนกันจึงต้องมีการวิเคราะห์และสะท้อนถึงบริบทที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละโครงการควร

กำหนดตัวชี้วัดโดยเฉพาะของตนเอง ดังนั้นผลลัพธ์อาจแตกต่างกันในองค์กรที่ต่างกัน รวมถึงการกำกับติดตามและประเมินระหว่างองค์กรมีความแตกต่างกันเช่นกัน

2. การมีส่วนร่วม โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เจ้าของแหล่งทุน เครือข่ายมาร่วมกันวางแผน ดำเนินการและแบ่งปันความรู้ภายใต้การกำกับติดตามและประเมิน การเสริมสร้างความเข้มแข็งศักยภาพในการวิจัย ทั้งนี้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรอยู่ในขั้นตอนของการวางแผนตลอดจนการดำเนินงานและขึ้นการประเมิน จะช่วยส่งเสริมให้เขารู้สึกว่าเป็นเจ้าของและนำไปสู่ความยั่งยืน

3. การทำความเข้าใจบริบท ควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์บริบท ประกอบด้วย นโยบายวัฒนธรรมทางสังคม ช่วยให้เข้าใจกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นและโอกาสในการสร้างความเข้มแข็งเป็นอย่างไร เสริมสร้างกระบวนการที่มีอยู่โดยกระบวนการควรมีความยืดหยุ่น การตัดสินใจว่าจะใช้แนวคิดใดขึ้นกับบริบทนั้น ๆ

4. หากการสร้างศักยภาพการวิจัยเน้นผลลัพธ์ในระยะสั้นนั้น ควรดำเนินการตามแนวคิดการบริหารจัดการโดยอิงผลลัพธ์เป็นฐาน (Results Based Management) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดผลลัพธ์เพื่อนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมผลลัพธ์นั้น ๆ โดยมีการกำกับติดตามและประเมินผลลัพธ์อยู่เป็นระยะ ๆ

5. การเชื่อมโยงองค์ประกอบของการสร้างศักยภาพการวิจัยซึ่งควรพิจารณาทั้งในระดับบุคคล องค์กรและสถาบัน ทั้งนี้ได้หมายถึงการดำเนินการนั้นต้องมุ่งพัฒนาให้ครบทุกระดับ แต่ควรตระหนักถึงความเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบในแต่ละระดับ และบางองค์ประกอบส่งผลต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ใช้ในการออกแบบการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืน เช่น แม้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการสร้างศักยภาพการวิจัยในระดับบุคคล แต่องค์ประกอบด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นส่งผลต่อการดำเนินงานและช่วยส่งเสริมด้านความยั่งยืน ผู้วิจัยจึงควรตระหนักถึงความเชื่อมโยงของแต่ละองค์ประกอบในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัย

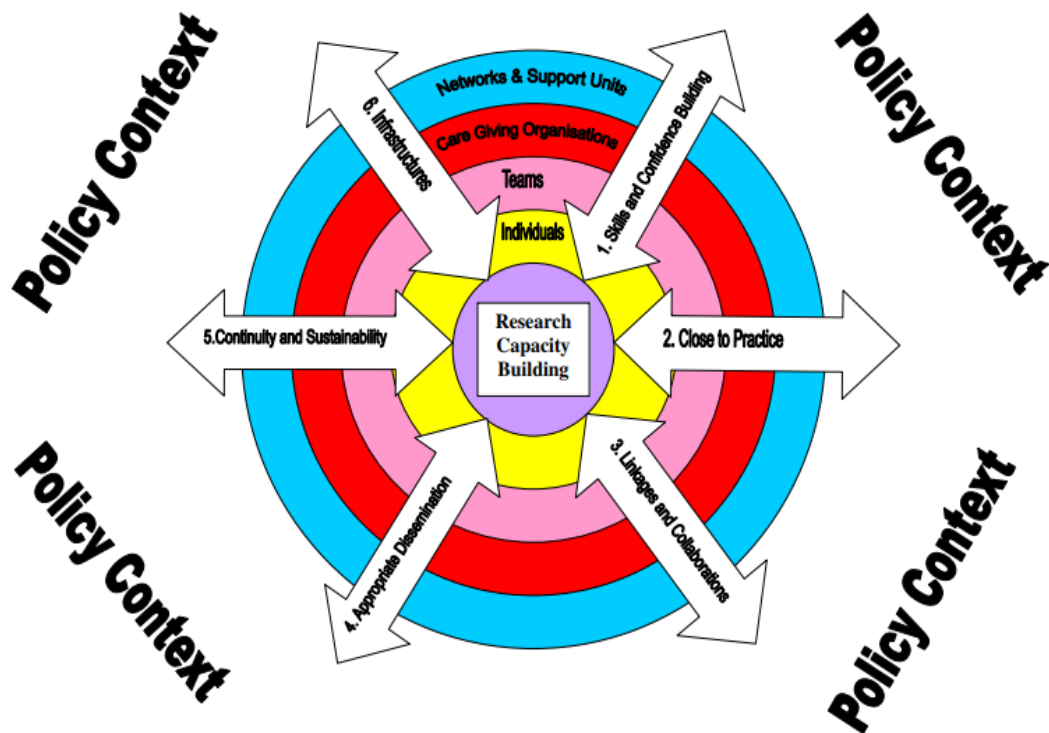
จากที่กล่าวมาข้างต้นสิ่งสำคัญของหลักการสร้างศักยภาพการวิจัยคือการบูรณาการแนวคิด/วิธีการที่หลากหลาย การดำเนินงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาและมีความเป็นพลวัต โดยคำนึงถึงบริบทที่ทำการศึกษานั้น ดังนั้นในหัวข้อถัดไปที่ผู้เขียนนำเสนอคือกรอบแนวคิดสำหรับการออกแบบการสร้างศักยภาพการวิจัย

กรอบแนวคิดสำหรับการออกแบบการสร้างศักยภาพการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบกรอบแนวคิดการออกแบบการสร้างศักยภาพการวิจัยที่ชัดเจน คือ Cooke ในปี ค.ศ. 2005 จากนั้น Edwards et al. (2016) นำกรอบแนวคิดของ Cooke ปี ค.ศ.2005 มาปรับใหม่ในปี ค.ศ.2016 ทั้งนี้ Davies & Salisbury (2008 cited in Murray et al., 2009) กล่าวว่าสิ่งที่ต้องตระหนักในการสร้างศักยภาพการวิจัยทางการศึกษาต้องประกอบด้วย 3 แนวทางคือ 1) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 2) ส่งเสริมสนับสนุนแรงจูงใจ และ 3) สร้างโอกาสในการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชนนักวิจัย กรอบแนวคิดสำหรับการออกแบบการสร้างศักยภาพการวิจัยดังนี้

โมเดลที่ 1 การสร้างศักยภาพการวิจัยของ Cooke (2005) ตามภาพอธิบายได้ว่ากรอบแนวคิดดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 มิติ หลักคือ 1) โครงสร้างแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือบุคคล ทีม องค์กร

และเครือข่าย และ 2) มิติหลักการดำเนินการ 6 ประการ ซึ่งมีบริบทเชิงนโยบายที่ล้อมรอบ และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้ทรงส่งตรงไปยังการสร้างศักยภาพการวิจัยโดยความหมาย ของผู้ทรงผ่านระดับต่าง ๆ หมายถึงการดำเนินการอาจเกิดขึ้นภายในหรือข้ามระดับก็ได้ ดังนั้นตัว บ่งชี้ที่เสนอนั้นแม้ว่าจะมีการแยกเป็นระดับ 4 ระดับแต่ในความเป็นจริงแล้วอาจไม่จำเป็นต้องวัด แยกกันเพราะตัวบ่งชี้บางตัวส่งผลในระดับอื่น ๆ ด้วย ขอบเขตการประเมินควรมีทั้งการวัด กระบวนการและผลผลิตโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับผลลัพธ์ ดังแสดง ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการประเมินการสร้างศักยภาพทางการวิจัย ของ Cooke (2005)

Cooke (2005) อธิบายรายละเอียดของหลักการดำเนินการทั้ง 6 ประการ ดังนี้

1. การสร้างทักษะและความมั่นใจผ่านการฝึกอบรมและสร้างโอกาสในการประยุกต์ใช้ ความรู้ผ่านการให้คำปรึกษา ส่งเสริมทัศนคติที่ดี การประยุกต์ใช้ทักษะการวิจัยในการปฏิบัตินำไปสู่ ความมั่นใจและการเรียนรู้โดยการวางแผนดำเนินงานต้องเหมาะสมกับข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วม โครงการและระดับของทักษะ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม ประเด็นดังกล่าวหากพิจารณา ในบริบททางการศึกษา โอกาสในการดำเนินการคือการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของนิสิต ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยมีอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ให้ข้อเสนอแนะและเสริมสร้าง ความมั่นใจ

2. มั่นใจว่าการวิจัยใกล้เคียงกับงานที่ปฏิบัติเพื่อการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย การวิจัยควรเป็นประโยชน์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ แนวคิดที่ใช้อาจใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การแสวงหาความรู้โดยใช้การมีส่วนร่วม ใช้วงจรการปฏิบัติการ การสะท้อน การเผยแพร่และใช้ผลการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ แนวคิดนี้ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมวิจัย เมื่อพิจารณาในบริบททางการศึกษานั้นช่องทางการส่งเสริมแนวทางนี้คือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการนี้โดยตรง

3. ความเชื่อมโยง เครือข่ายและการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการสร้างศักยภาพการวิจัย การพัฒนาความร่วมมือเป็นกุญแจสำคัญในการขยายต้นทุนทางปัญญาและสังคมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ การปฏิบัติ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีความหลากหลาย การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการมีส่วนร่วม ซึ่งรูปแบบของความเชื่อมโยงนี้ได้หลายรูปแบบ เช่น มหาวิทยาลัยและนักปฏิบัติระหว่างนักวิจัยที่มีประสบการณ์และนักวิจัยรุ่นใหม่ กลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน หน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ ผู้ให้บริการ ผู้ปฏิบัติและนักวิจัย นักวิจัยและผู้กำหนดนโยบาย ระหว่างประเทศต่าง ๆ ความรู้และความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นนี้จะส่งเสริมศักยภาพในการทำวิจัยซึ่งต้องมีความไว้วางใจระหว่างกลุ่มและแต่ละบุคคล ซึ่งประเด็นนี้ในบริบททางการศึกษานั้นคือการสร้างเครือข่ายจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถาบันผลิตครูนั่นเอง

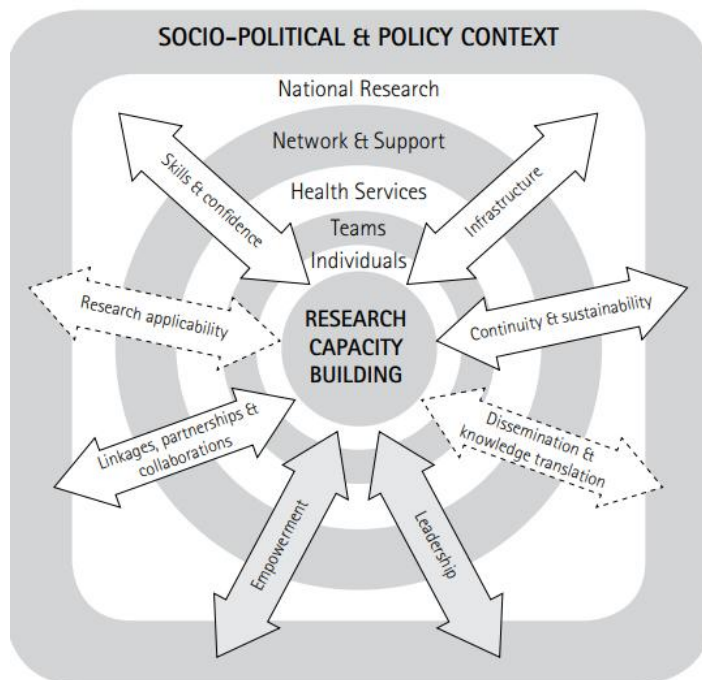
4. การเผยแพร่ที่เหมาะสม คือการเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ การตีพิมพ์ โดยองค์ประกอบนี้เป็นการขยายของเขตของตัวชีวิตเดิม ๆ ทั้งนี้ Cooke (2005) กล่าวว่าบางครั้งมีข้อโต้แย้งว่าการตีพิมพ์นั้นเป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพที่สูงเกินไปเพราะการวิจัยในบางครั้งไม่ได้ดำเนินการในลักษณะที่เหมาะสมกับการตีพิมพ์ในวารสารที่ต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จึงควรมีการพิจารณาถึงการประเมินความก้าวหน้า การวัดกระบวนการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ ดังนั้นการนำไปใช้ทางการศึกษาผู้วิจัยต้องพิจารณาคุณลักษณะของระดับบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์มหาวิทยาลัยนั้นการเผยแพร่ด้วยการนำเสนอการประชุมวิชาการหรือการตีพิมพ์นั้นมีความเหมาะสม แต่หากเป็นกลุ่มนิสิต นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูบุคลากรในสถานศึกษาควรเผยแพร่ในรูปแบบอื่นเช่น เวทีนำเสนอในสถานศึกษา การนำเสนอโปสเตอร์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมอาชีพ หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยี

5. ความยั่งยืนและต่อเนื่อง นิยามของการสร้างศักยภาพควรมีองค์ประกอบของความยั่งยืน ซึ่งหมายถึงการรักษาและความต่อเนื่องของการได้รับความรู้ใหม่ ทั้งนี้ความหมายของความยั่งยืนในอดีตเช่นแนวคิดของ UNESCO (2005 cited in Fan & Fielding-well, 2016) นำเสนอโมเดลความยั่งยืนใน 4 มิติ คือ ธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรและธรรมชาติซึ่งคือวิสัยทัศน์ในระยะยาว หากพิจารณาความหมายนี้อาจมีข้อจำกัดในบริบททางการศึกษาดังนั้นปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านที่นิยามความหมายของความยั่งยืนที่แตกต่างจากแนวคิดเดิม การวัดความยั่งยืนจึงสามารถพิจารณาจากการสร้างโอกาสให้ได้ใช้ทักษะและประสบการณ์ การพัฒนาตำแหน่งที่สูงขึ้น (Crisp et al., 2000 cited in Cooke, 2005) เป้าหมายสุดท้ายของการสร้างศักยภาพคือ การพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้นผลที่เกิดจากการพัฒนากิจกรรมเกิดขึ้นได้อย่างไรและเพื่อปรับการตอบสนองของพวกเขา ซึ่งประเด็นนี้ควรให้เขารู้สึกเป็นเจ้าของโครงการและพัฒนาตัวเองซึ่งผลลัพธ์ของศักยภาพ (UN, 1997 cited in Lusthaus et al., 1999) ตัวบ่งชี้วัดความยั่งยืนคือความต่อเนื่อง

ที่สามารถวัดได้ทางอ้อม เช่น โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้สำหรับการวิจัยในอนาคตหรือโครงการใหม่ ความสามารถของบุคลากร ความต่อเนื่องของความร่วมมือทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การผลิตและการใช้การวิจัย การใช้ผลประโยชน์ของโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง (Edwards et al., 2016; Markiewicz & Patrick, 2016) ดังนั้นหากพิจารณาความหมายดังที่กล่าวมานี้จะมีความเหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ทางการศึกษาซึ่งนโยบายขององค์กรหรือสถาบันในการส่งเสริมการสร้างศักยภาพการวิจัยจะเป็นพลังขับเคลื่อนความต่อเนื่องและยั่งยืนให้เกิดขึ้นได้

6. การลงทุนในโครงสร้างเพื่อสนับสนุนการสร้างศักยภาพการวิจัย โครงสร้างพื้นฐานและกระบวนการ การบริหารจัดการโครงการ การนิเทศกำกับติดตาม หากพิจารณาถึงบริบททางการศึกษาแม้ว่าการเสริมสร้างศักยภาพนั้นดำเนินการในระดับบุคคลก็ตาม โครงสร้างและการบริหารจัดการ การวางแผนนับเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการนิเทศกำกับติดตาม ระบบการให้คำปรึกษาดูแล และหากผู้วิจัยต้องการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยในระดับหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว โครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งที่ผู้วิจัยต้องวางระบบและโครงสร้างเพื่อก่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนด้วย

โมเดลที่ 2 Edwards et al. (2016) เสนอโมเดลที่ต่อยอดและปรับจากรอบของ Cooke ในปี ค.ศ.2005 โดยปรับชื่อใน 2 องค์ประกอบ คือ 1) “มั่นใจว่าการวิจัยใกล้เคียงกับงานที่ปฏิบัติ” close to practice เป็น “การใช้การวิจัย” research applicability หมายถึงการทำวิจัยที่มีความสำคัญและเป็นความท้าทายของประเทศ องค์กร สถาบัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) “การเผยแพร่ที่เหมาะสม” เป็น “การเผยแพร่ที่เหมาะสมและการถ่ายทอดความรู้” ดังนั้นการถ่ายทอดความรู้สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ นอกจากนี้ได้เพิ่มองค์ประกอบอีก 2 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะของผู้นำเพราะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่พบว่าภาวะผู้นำส่งเสริมการสร้างความสามารถของบุคคลและทีมสู่การพัฒนาสถาบันเพื่อการวิจัย มีความเป็นผู้นำแบบพลวัตและมีวิสัยทัศน์ไกล มีความสามารถในการบริหารจัดการทีม การจัดลำดับกลยุทธ์การวิจัยของสถาบัน และ 2) การเสริมพลังอำนาจ คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับเครื่องมือที่จำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัย ซึ่งประเด็นดังกล่าวที่เพิ่มเติมนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม โมเดลการสร้างศักยภาพการวิจัย โดย Edwards et al. (2016) ดังแสดง



ภาพที่ 2 โมเดลการสร้างความศักยภาพการวิจัย โดย Edwards et al. (2016)

ระยะเวลาที่ใช้และจำนวนประชากรในการสร้างความศักยภาพการวิจัย

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่ใช้และจำนวนประชากรในการสร้างความศักยภาพการวิจัยพบว่ามีแตกต่างกันอย่างมาก โดยสรุปคือช่วงแรกของการริเริ่มแนวคิดนี้ส่วนใหญ่มุ่งการพัฒนาประชากรในระดับประเทศชาติ ดังนั้นระยะเวลาที่ใช้จึงยาวนานและประชากรมีขนาดใหญ่เกี่ยวกับโครงการพัฒนาประชากรและสิ่งแวดล้อมใช้ระยะเวลายาวนานถึง 20 ปี (Edwards et al, 2016) การให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและพัฒนาการทำงานหลังจบการศึกษาใช้เวลามากกว่า 10 ปี หรือบางโครงการในประเทศเบลเยียมที่ใช้การวิจัยด้วยตนเอง (self-study research) ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพกับเครือข่ายในเวลา 2 ปี (Murray & Vanassche, 2019) แต่ในปัจจุบันพบว่ามึนักวิชาการที่นำแนวคิดการสร้างความศักยภาพการวิจัยไปใช้โดยมีระยะเวลาในการทำวิจัยไม่นานนักประมาณ 3-4 เดือน เช่น งานวิจัยของ Komaie et al. (2017) การทำการวิจัย เรื่อง การเพิ่มศักยภาพการวิจัยของชุมชนเพื่อแก้ไขความแตกต่างด้านสุขภาพ ใช้เวลา 15 สัปดาห์ และ Holbrook & Chen (2017) ทำการสร้างความศักยภาพการวิจัยในโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยจิตเวชเคลื่อนที่ โดยเป็นการบริการวิชาการในความร่วมมือระหว่างเครือข่ายมหาวิทยาลัย ใช้เวลา 14 สัปดาห์

จำนวนประชากรที่ศึกษาในอดีตมีทั้งขนาดกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ งานวิจัยการนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ทางการศึกษามีการดำเนินการกับประชากรกลุ่มเล็ก ๆ เช่น Murray & Vanassche (2019) ทำการวิจัยในประเทศเบลเยียมที่ใช้เทคนิคการวิจัยด้วยตนเอง (self-study research) ในโครงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพกับเครือข่ายโดยมีครูต่างสถาบันเข้าร่วม 6 คน จึงอาจกล่าวได้ว่า

ปัจจุบันไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวว่าประชากรต้องมีขนาดเท่าใดขึ้นกับบริบทของการวิจัย ในส่วนของระยะเวลาสามารถดำเนินการในระยะ 3-4 เดือนขึ้นไป หากนักวิจัยทางการศึกษาจะนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้นั้นสามารถดำเนินการได้ในระยะเวลา 1 ภาคเรียนขึ้นไป ในส่วนของขนาดประชากรขึ้นกับบริบทที่แตกต่างกันไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้การนำแนวคิดนี้ไปใช้ยังมีปัญหาอุปสรรคดังกล่าวในหัวข้อถัดไป

ปัญหาอุปสรรคของแนวคิดการสร้างศักยภาพการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตแนวคิดการสร้างศักยภาพการวิจัยยังมีปัญหาอุปสรรคหลายประการที่นักวิจัยที่สนใจนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ควรตระหนักถึงด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ประการแรก ความซับซ้อนของแนวคิดที่มีคำจำกัดความที่หลากหลายและเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน รวมถึงผลลัพธ์ไม่อาจคาดเดาได้ อาจเกิดสิ่งที่ไม่ได้ตั้งใจและใช้เวลานาน (Kaseje et al., 2016; Hallet & Fidalgo, 2014; Morgan, 1998 cited in Department for International Development, 2010) ทั้งนี้ผลลัพธ์ในองค์กรที่แตกต่างกันก็ไม่เหมือนกัน การกำกับติดตามและประเมินระหว่างองค์กรจึงมีความแตกต่างกัน (Simister & Smith, 2010) ประการที่สอง ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ไม่ได้รับการสนับสนุน การขาดงบประมาณ ภาระงานด้านงานสอนมากเกินไป รวมถึงความแตกต่างของความต้องการในการใช้ประโยชน์ของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล (Kaseje et al., 2016; Murray & Vanassche, 2019) ประการที่สาม ปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน เช่น พื้นที่ที่อยู่ห่างไกลกัน การหาเวลามาประชุมพร้อมกันยาก แต่ปัจจุบันปัญหานี้สามารถแก้ปัญหามาโดยใช้การวิดีโอ conference ในการติดต่อสื่อสาร และนัดประชุมช่วงเย็น (Wenke & Mikan, 2016; Labonté et al., 2016; Komaie et al., 2017) รวมถึงงานวิจัยในต่างประเทศพบว่าระยะเวลาที่การขอจริยธรรมการวิจัยทำให้โครงการล่าช้า (Akintobi et al., 2016) และ ประการที่สี่ ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ/ทัศนคติส่วนบุคคล ปัญหาส่วนตัวด้านสุขภาพและครอบครัวเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของบุคคล (Murray & Vanassche, 2019)

บทสรุป

การสร้างศักยภาพการวิจัยเป็นแนวคิดสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคคลหรือองค์กรมีความแข็งแกร่งเพราะการวิจัยเป็นกระบวนการที่สำคัญในการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบททางการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการวิจัย แต่แนวคิดดังกล่าวมีความซับซ้อนและการดำเนินงานจริงไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะมีสิ่งใดเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ สิ่งสำคัญที่นักวิจัยต้องตระหนักหากสนใจนำแนวคิดนี้ไปใช้คือ 3 องค์ประกอบที่หลอมรวมกันคือ ความรู้ที่เพิ่มขึ้นผ่านการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างแรงจูงใจและการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ดังนั้นนักวิจัยต้องมีความรู้ความสามารถในการบูรณาการแนวคิดต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ เช่น การกำกับติดตามและประเมิน การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์เป็นฐาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ระบบการให้คำปรึกษาดูแล และแนวคิดอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสม บทความฉบับนี้ได้นำเสนอเกี่ยวกับอุปสรรคบางประการเพื่อให้ผู้วิจัยได้ตระหนักและนำไปสู่การวางแผนในอนาคต รวมถึงผู้วิจัยต้องสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือ

กระบวนการดำเนินงานไปตามบริบทที่เปลี่ยนไปและมีความเหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา นอกจากนี้ยังมีข้อถกเถียงกันอย่างแพร่หลายเกี่ยวกับความหมายตลอดจนเป้าหมายของความสำเร็จคือความยั่งยืน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านได้ขยายขอบเขตของการวัดและประเมินความยั่งยืนที่ไม่จำเป็นต้องศึกษาในมิติของเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม แต่มุ่งเน้นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้สำหรับการวิจัยในอนาคตหรือโครงการใหม่ ความต่อเนื่องของความร่วมมือทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การผลิตและการใช้ผลการวิจัย มุมมองของการพัฒนาอย่างยั่งยืนปัจจุบันคือผลประโยชน์ของโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหากพิจารณาความหมายของความต่อเนื่องและยั่งยืนดังที่กล่าวมานี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทางการศึกษา โดยนโยบายขององค์กรหรือสถาบันในการส่งเสริมการสร้างศักยภาพการวิจัยจะเป็นพลังขับเคลื่อนความต่อเนื่องและยั่งยืนให้เกิดขึ้นได้ และขอบเขตของระยะเวลารวมถึงจำนวนประชากรที่ศึกษาในปัจจุบันยังพบว่าไม่จำเป็นต้องศึกษาในระยะยาว รวมถึงจำนวนประชากรสามารถดำเนินการกับกลุ่มเล็กได้ ดังนั้นแนวคิดการสร้างศักยภาพการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญหนึ่งที่จะช่วยให้ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนิสิตนักศึกษาสามารถใช้แนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาบุคคล หน่วยงานหรือองค์กร ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมและเต็มตามศักยภาพต่อไป

References

- Akintobi, T. H., Wilkerson, D. E., Rodgers, K., Escoffery, C., Haardörfer, R. & Kegler, M. (2016). Assessment of the building collaborative research capacity Model: bridging the community-academic researcher divide. *Georgia Public Health Association*. 6(2), 123-132.
- Cooke, J. (2005). A framework to evaluate research capacity building in health care. *BMC Family Practice*. 6, 1-11.
- Cowden, M. (2016). *Children's rights from philosophy to public policy*. Palgrave Macmillan. England.
- Department for International Development. (2010). *Capacity Building in Research*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/187568/HTN_Capacity_Building_Final_21_06_10.pdf
- Edwards, N., Kaseje, D. & Kahwa, E. (2016). *Building and evaluating research capacity in healthcare systems: Case Studies and Innovative Models*. UCT Press.
- ESSENCE on Health Research. (2016). *Planning, Monitoring and Evaluation Framework for Research Capacity Strengthening*. https://tdr.who.int/docs/librariesprovider10/essence/essence-frwk-2016-web-pdf.pdf?sfvrsn=7282f353_6&download=true
- Fan, S. & Fielding-well, J. (2016). *What is next in educational research?* Rotterdam, Sense Publishers.

- Holbrook, A. & Chen, W. Y. (2017). Building Research Capacity in a Mobile Psychiatric Rehabilitation Program: Service Learning in a University-Agency Collaboration. *Journal of Applied Social Science*. 11(2), 127-140.
- Hallet, F. & Fidalgo, P. (2014). Educational research capacity building in the European union: a critique of the lived experiences of emerging researchers. *European Educational Research Journal*. 13(4), 425-433.
- Huang, J. S. (2014). Building research collaboration networks - an interpersonal perspective for research capacity building. *The Journal of Research Administration*. 45(2), 89-112.
- Kaseje, D., Edwards, N. & Mortley, N. (2016). *Chapter 10 Indicators for Measuring and Evaluating Research Capacity Building*. In Edwards, N; Kaseje, D. and Kahwa, E. (Editor), Building and Evaluating RESEARCH CAPACITY in Healthcare Systems Case Studies and Innovative Models. (p. 215-248). Cape Town: UCT Press.
- Komaie, G., Ekenge, C. C., Thompson, V. L. S. & Goodman, M. S. (2017). Increasing community research capacity to address health disparities: A qualitative program evaluation of the community research fellows training program. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*. 12(1), 55-66.
- Labonté, R., Packer, C., Schaay, N. & Sanders, D. (2016). *Chapter 3 improving 'research-to-action' through research traids*. In Edwards, N; Kaseje, D. and Kahwa, E. (Editor). Building and Evaluating RESEARCH CAPACITY in Healthcare Systems Case Studies and Innovative Models. (p. 39-52). Cape Town: UCT Press.
- Lusthaus, C., Adrien, M. H. & Perstinger, M. (1999). Capacity development: definitions, issues and implications for planning, monitoring and evaluation. *Universalia Occasional Paper*. 35, 1-21.
- Markiewicz, A. & Patrick, L. (2016). *Developing Monitoring and Evaluation Frameworks*. United States of America, SAGE Publications.
- Murry, J., Campbell, A., Hextall, I., Jones, M., Mahony, P., Menter, I., Procter, R. & Wall, K. (2009). Research and teacher education in the UK: Building capacity. *Teaching and Teacher Education*. 25, 944-950.
- Murray, J. & Vanassche, E. (2019). Research capacity building in and on teacher education: developing practice and learning. *Nordic Journal of Education and Practice*. 13(2), 114-129.

- Rees, G., Baron, S., Boyask, R. & Taylor, C. (2007). Research-capacity building, professional learning and the social practices of educational research. *British Educational Research Journal*. 33(5), 761-779.
- Simister, N. & Smith, R. (2010). *Monitoring and evaluating capacity building: Is it really that difficult*. <https://www.intrac.org/app/uploads/2010/01/Praxis-Paper-23-Monitoring-and-Evaluating-Capacity-Building-is-it-really-that-difficult.pdf>
- Yantim, V. (2014). *A Development of Indicators for building classroom action research capacity*.
http://www.edu.kps.ku.ac.th/DBresearch/2016/?page_id=201&page=2
- Velho, L. (2004). Research capacity building for development: From Old to New Assumptions. *Science, Technology & Society*. 9(2), 171-207.
- Wenke, R. & Mickan, S. (2016). *Impact of a research capacity building Initiative: qualitative evaluation of HP research positions*.
https://www.health.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0025/503773/qerpart2-casestudies.pdf