

การสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
โดยใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐาน
ร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์
Research Capacity Building for Learning Development of Student
Teachers Using Results-Based Monitoring and Evaluation
and Results-Based Management

พินดา วราสุนันท์^{1,*}

Pinda Varasunun^{1,*}

(Received: August 28, 2025; Revised: November 4, 2025; Accepted: November 5, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ 2) ศึกษาผลการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามกรอบการประเมิน 5 คือ 1) ความเหมาะสม 2) ประสิทธิภาพ 3) ประสิทธิภาพ 4) ผลกระทบ 5) ความยั่งยืน ประชากรคือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ ปีการศึกษา 2565-2566 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย คู่มือการดำเนินงาน แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้การกำกับติดตามและการประเมินอิงผลลัพธ์ร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ผลการประเมินกระบวนการด้วยเทคนิคสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญสรุปว่ามีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการสร้างศักยภาพการวิจัยตามกรอบการประเมินสรุปได้ว่า ด้านความเหมาะสม ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความยั่งยืนบรรลุเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้ ขณะที่ด้านผลกระทบมีตัวบ่งชี้ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย 2 ตัวบ่งชี้ คือ การเผยแพร่ผลการวิจัยและการนำไปใช้ในระดับองค์กร

คำสำคัญ: การสร้างศักยภาพการวิจัย การกำกับติดตามและประเมิน การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์

¹ ภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม 73140

Department of Teacher Education, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Nakhon Pathom, 73140 Thailand

* Corresponding author, e-mail: doypinda@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) Develop a research capacity building process to enhance the learning of student teachers using results-based monitoring and evaluation and results-based management; and 2) Investigate the outcomes of research capacity building for learning development within five evaluation dimensions: relevance, effectiveness, efficiency, impact, and sustainability. The population consisted of fourth-year student teachers in Mathematics Education, Faculty of Education and Development Sciences, during the academic years 2022-2023. The research instruments included operational manuals, tests, questionnaires, and interview forms. Data were analyzed by mean, percentages, and content analysis. The findings revealed that: 1) The process of developing research capacity to enhance the learning of student teachers using results-based monitoring and evaluation and results-based management consists of five key components: inputs, processes, outputs, outcomes, and impacts. The evaluation of the process using connoisseurship technique revealed that, in terms of accuracy, suitability, feasibility, and utility were rated at the highest level. 2) The evaluation of research capacity building showed that the dimensions of relevance, effectiveness, efficiency, and sustainability achieved all target indicators. However, within the impact dimension, two indicators did not meet the expected outcomes: dissemination of research findings and utilization of research results at the organizational level.

Keywords: Research capacity building, Monitoring and evaluation, Results based management

บทนำ

คุรุสภากำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพครูมาตรฐานความรู้สาระความรู้การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รวมถึงด้านสมรรถนะการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้ ทั้งนี้มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ กำหนดให้มีการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่เมื่อปี พ.ศ. 2562 หลักสูตรครุศาสตร์เปลี่ยนระยะเวลาการศึกษาจาก 5 ปีเป็น 4 ปี (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562, น. 18-19) โดยคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เปิดหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (การจัดการเรียนรู้) มีระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน เดิมนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน 1 ปีเต็มในชั้นปีที่ 5 แต่ปัจจุบันนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ชั้นปีที่ 4 จึงควรหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของนิสิตตามระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป แนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจคือการสร้างศักยภาพการวิจัย มุมมองในอดีต

แนวคิดนี้นำไปใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถในระดับประเทศและโลก แต่ในช่วงหลังปี ค.ศ. 1990 เริ่มมีนักวิชาการให้ความสำคัญกับการสร้างศักยภาพการวิจัยทางการศึกษาเนื่องจากการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา โดย Hallet and Fidalgo (2014, pp. 425-430) และ Katwijk, Berry, Jansen and Veen (2019, p. 9) ได้เสนอแนะว่าควรมีการศึกษาศักยภาพการวิจัยที่นิสิตได้รับในระหว่างเรียนว่ามีการนำไปใช้อย่างไรหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว

ตามที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างศักยภาพการวิจัยของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดจนศึกษาการนำศักยภาพการวิจัยที่ได้รับไปใช้หลังสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 1 ปี คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ผลิตบัณฑิตหลักสูตร 4 ปีเป็นรุ่นแรกในปีการศึกษา 2565 ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพการวิจัยในระดับบุคคลเนื่องจาก Simister and Smith (2010, p. 25) กล่าวว่า การสร้างศักยภาพระดับบุคคลมีความยั่งยืนกว่าระดับองค์กรหรือสถาบันเพราะนโยบายเป็นสิ่งไม่แน่นอนและข้อจำกัดของแนวคิดนี้เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนโดยผลลัพธ์ไม่อาจคาดเดาได้ รวมถึงผลลัพธ์ในองค์กรที่แตกต่างกันก็ไม่เหมือนกัน การกำกับติดตามและประเมินระหว่างองค์กรจึงมีความแตกต่างกันโดยต้องมีการวิเคราะห์และสะท้อนถึงบริบทที่เฉพาะเจาะจง จึงควรมีนियามและตัวชี้วัดเฉพาะของแต่ละโครงการ (Simister & Smith, 2010, p. 7; Hallet & Fidalgo, 2014, pp. 425-430; Kaseje, Edwards & Mortley, 2016, pp. 240-241) นอกจากนี้ Oancea, Fancourt, Robson, Thompson, Childs & Nuseibeh (2021, p. 102) กล่าวว่าโปรแกรมการสร้างศักยภาพการวิจัยขนาดใหญ่อาจทำให้นักการศึกษาในโปรแกรมบางคนศักยภาพต่ำลงและเกิดความเสี่ยงของความไม่เท่าเทียมกัน Oancea et al. ยังกล่าวอีกว่าการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยให้มีความสำคัญกับความสามารถของนักวิจัยแต่ละคนที่มีพื้นฐานด้านระเบียบวิธีวิจัยและทฤษฎีที่ต่างกันโดยเฉพาะในสาขาการศึกษา ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงศึกษากับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เท่านั้น เนื่องจากแต่ละสาขาวิชามีอาจารย์ผู้ดูแลงานวิจัยและมีวัฒนธรรมในการดูแลนิสิตต่างกันออกไป

ปัจจุบันการสร้างศักยภาพเป็นสิ่งสำคัญ การกำกับติดตามและประเมินเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาเพราะผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องมีการวางแผนจึงมีการใช้ควบคู่กัน และเป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และเป็นการประเมินก่อนล่วงหน้าว่าโครงการมีแนวโน้มจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ สารสนเทศที่ได้ใช้ในการปรับปรุงแผนงานและนำไปสู่การตัดสินใจที่ดี ดังนั้นการกำกับติดตามและประเมินเมื่อไม่กี่สัปดาห์ที่ผ่านมาจึงมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน คือ การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ (Simister & Smith, 2010, p. 3; Rossignoli, Coticchia & Mezzasalma, 2015, p. 1; United Nations Development Programme, 2009, pp. 81-83; Hobson, Mayne & Hamilton, 2013, p. 6; Global Affairs Canada, 2016, p. 8) ทั้งนี้ Global Affairs Canada (2016, p. 7) กล่าวว่าผลลัพธ์ (Result) และผลลัพธ์ (Outcome) นั้นมีความหมายเดียวกัน จึงสามารถใช้แทนกันได้โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย

ใช้คำว่าผลลัพธ์ ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์เป็นแนวคิดที่มีลักษณะเป็นวงจรที่มีการวนซ้ำ มุ่งให้ความสำคัญกับการบรรลุผลลัพธ์ การเรียนรู้และการปรับปรุงเท่าๆ กับการรายงานผล แสดงความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Global Affairs Canada, 2016, p. 8; Markiewicz & Patrick, 2016, p. 33; Prom-Jackson, 2017, p. 1) กล่าวได้ว่าแนวคิดการสร้างศักยภาพการวิจัยการกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานรวมถึงการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์เป็นแนวคิดที่มีการเชื่อมโยงเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

กล่าวโดยสรุปการวิจัยครั้งนี้ต้องการสร้างศักยภาพการวิจัยของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา ปีการศึกษา 2565 ด้วยแนวคิดการกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์และศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้หลังสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 1 ปี นอกจากนี้ Prom-Jackson (2017, p. 1) กำหนดว่าแนวคิดดังกล่าวมีลักษณะเป็นวงจรวนซ้ำที่มุ่งให้ความสำคัญกับการบรรลุผลลัพธ์ การเรียนรู้และการปรับปรุง จึงมีการถอดบทเรียนสู่การดำเนินงานในปีการศึกษา 2566 เพื่อได้สารสนเทศนำมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการสร้างศักยภาพการวิจัยกับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในรุ่นต่อไปอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

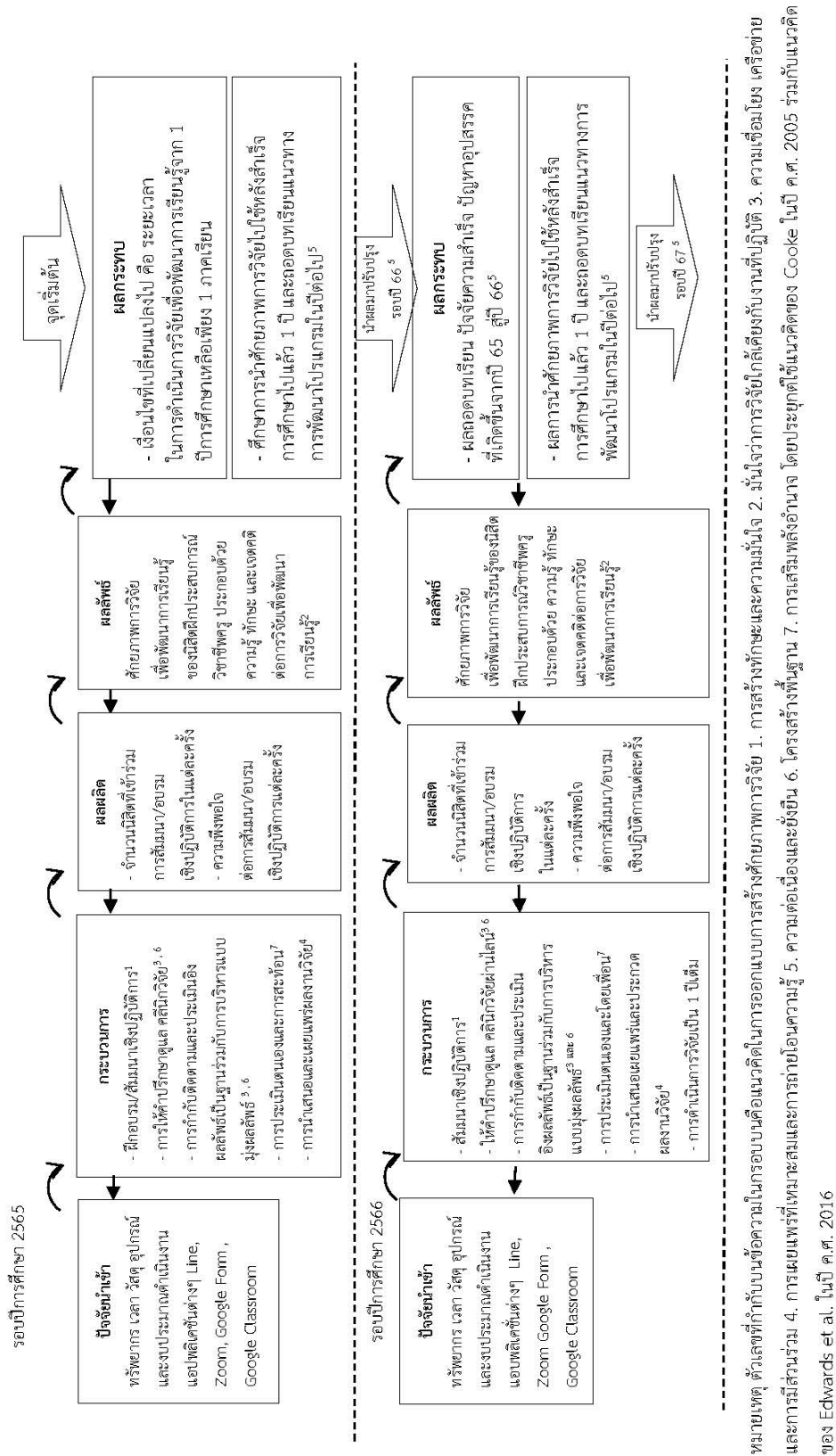
1. เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์
2. เพื่อศึกษาผลการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ตามกรอบแนวคิดการประเมิน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความเหมาะสม 2) ด้านประสิทธิผล 3) ด้านประสิทธิภาพ 4) ด้านผลกระทบ และ 5) ด้านความยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้หลักการสร้างศักยภาพการวิจัยตามแนวคิดของ Cooke (2005, pp. 1-11) ร่วมกับ Edwards, Kaseje & Kahwa (2016, pp. 21-23) 7 แนวคิด คือ 1) การสร้างทักษะและความมั่นใจ ด้วยการกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ 2) มั่นใจว่าการวิจัยใกล้เคียงกับงานที่ปฏิบัติ มุ่งเน้นให้นิสิตศึกษาสภาพปัญหาในชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ 3) ความเชื่อมโยงเครือข่ายและการมีส่วนร่วมโดยการทำงานร่วมกันระหว่างคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์และโรงเรียนเครือข่าย ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 4) การเผยแพร่ที่เหมาะสมและการถ่ายทอดความรู้ มีการนำเสนอผลงานวิจัย การจัดทำคลิปวีดิโอแนะนำเสนอ การเผยแพร่ผลงานวิจัย (บทความย่อ) ในเว็บไซต์ศูนย์ฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพครู การถ่ายทอดองค์ความรู้การทำวิจัยจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง 5) ความต่อเนื่องและยั่งยืนด้วยการสร้างระบบการกำกับติดตามและประเมิน การนำผลจากการถอดบทเรียนไปใช้วางแผน การสร้างศักยภาพการวิจัยของนิสิตรุ่นต่อไปอย่างต่อเนื่อง 6) โครงสร้างพื้นฐานใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ รวมถึงการให้คำปรึกษาดูแลจากอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง การใช้เทคโนโลยีช่วยในการกำกับติดตามและสร้างชั้นเรียนออนไลน์ 7) การเสริมพลังอำนาจโดยนิสิตประเมินทักษะการวิจัยของตนเองก่อนส่งผลงานให้อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะตามเกณฑ์การประเมินทักษะการวิจัย การเขียนสะท้อนการแก้ไข การมีคลินิกวิจัยเพื่อตอบข้อสงสัยระหว่างดำเนินงาน จากนั้นนำหลักการมาออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยตามโมเดลการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ของ UNICEF (2017, p. 7) ประกอบด้วย ผลกระทบ ผลลัพธ์ ผลผลิต กระบวนการและปัจจัยนำเข้า (ภาพที่ 1) โดยแนวคิดดังกล่าวผลกระทบหรือเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไปคือจุดเริ่มต้นของการออกแบบโมเดล และการกำหนดกรอบการประเมินผู้วิจัยใช้แนวคิดของ OECD DAC ที่นำเสนอโดย Markiewicz and Patrick (2016, pp. 101-106) 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเหมาะสม 2) ประสิทธิภาพ 3) ประสิทธิภาพ 4) ผลกระทบ 5) ความยั่งยืน ทั้งนี้ Markiewicz และ Patrick กล่าวว่าไม่มีกฎเกณฑ์ที่ตายตัวว่า 5 องค์ประกอบนั้นจะต้องมีคำถามการประเมินทั้งหมดกี่ข้อ หรือในแต่ละองค์ประกอบต้องมีกี่คำถาม แล้วแต่จุดเน้นของกรอบแนวคิดการกำกับติดตามและประเมินนั้นๆ ในขอบเขตของขนาดและบริบท กระบวนการดำเนินงานในปีการศึกษา 2565 มีระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 1 ภาคเรียน แนวคิดที่ใช้คือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์ การสร้างคลินิกวิจัยแบบออนไลน์ การให้นิสิตประเมินตนเอง การให้คำปรึกษาดูแลจากอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ และเขียนสะท้อนการแก้ไขงาน จากนั้นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 2565 สู่ปีการศึกษา 2566 คือ 1) ระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2 ภาคการศึกษา 2) รูปแบบคลินิกวิจัยจากออนไลน์ เป็นการแชทผ่านไลน์ได้ตลอดเวลา 3) เพิ่มเติมการประเมินโดยเพื่อน 4) สร้างแรงจูงใจด้วยการจัดประกวดผลงานวิจัย และ 5) ให้นิสิตเขียนชี้แจงการแก้ไขโดยไม่ต้องเขียนสะท้อน

กรอบการประเมินในภาพรวมแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ 19 ตัวบ่งชี้หลัก 32 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ 1) ด้านความเหมาะสมประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัวบ่งชี้ย่อย 2) ด้านประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้หลัก 8 ตัวบ่งชี้ย่อย 3) ด้านประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้หลัก 12 ตัวบ่งชี้ย่อย 4) ด้านผลกระทบ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก 6 ตัวบ่งชี้ย่อย และ 5) ด้านความยั่งยืนประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัวบ่งชี้ย่อย รายละเอียดตัวบ่งชี้และเป้าหมายดังแสดงในตารางที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ช่วงแรกปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 8 คน นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ จำนวน 31 คน อาจารย์พี่เลี้ยง 31 คน และอาจารย์นิเทศก์ 7 คน และศึกษาผลการนำองค์ความรู้ไปใช้หลังสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 1 ปี จากนิสิตกลุ่มเดิมและสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 3 คน เพื่อนร่วมงาน 3 คน ช่วงที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา จำนวน 33 คน อาจารย์พี่เลี้ยง 33 คน และอาจารย์นิเทศก์ 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 13 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน 30 ข้อ แบบปรนัย ฉบับที่ 2 แบบประเมินทักษะการวิจัยสร้างขึ้นจากความเห็นชอบของคณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบตรวจสอบรายการ (0,1 คะแนน) ฉบับที่ 3 แบบประเมินเจตคติต่อการวิจัยเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ฉบับที่ 4-5 แบบประเมินความพึงพอใจ ฉบับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ฉบับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ฉบับที่ 6 ข้อคำถามเชิงคุณภาพสำหรับการถอดบทเรียนการดำเนินงาน เป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 7 ข้อ ฉบับที่ 7-9 คู่มือการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ฉบับนักวิจัย ฉบับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ฉบับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ฉบับที่ 10 แบบสอบถามติดตามการนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูรุ่นปีการศึกษา 2565 ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว 1 ปีการศึกษา ฉบับที่ 11-13 แบบสัมภาษณ์การนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ ฉบับนิสิต ฉบับเพื่อนร่วมงาน ฉบับผู้บริหาร เป็นปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ โดยเครื่องมือทุกฉบับผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามประเมินทักษะและเจตคติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ในส่วนของคู่มือการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประเมินโดยเทคนิคการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ใน 4 มิติ คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การใช้ประโยชน์ ผลการตรวจสอบคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกรายการ ทุกมิติในทุกฉบับ

3. วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ลงวันที่ 15 กันยายน 2565 เลขอนุมัติ KUREC-KPS65/016 และเก็บข้อมูลจากนิสิตปีการศึกษา 2565 ที่สำเร็จการศึกษาหลังเป็นบัณฑิตแล้ว 1 ปีแต่เนื่องจากเป็นปีที่เกิดสถานการณ์โควิดจึงทำให้การสอบบรรจุเลื่อนออกไปและบางเขต พื้นที่เรียกปฏิบัติงานค่อนข้างล่าช้าจึงดำเนินการเก็บข้อมูลการนำศักยภาพการวิจัยของบัณฑิตไปใช้ในเดือนมกราคม 2568 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในเดือนกุมภาพันธ์ 2568 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ วิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนาการกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ในการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาเอกคณิตศาสตร์ศึกษา ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2565 แนวคิดที่ใช้ การกำกับติดตามและประเมิน/การประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์/การประเมินตนเองและการเขียนสะท้อนการปรับปรุงแก้ไข ผ่านเทคนิค “ศุภร์ 4 ส ใน Week 1-2-3-4 ประกอบด้วย Week 1 สร้างความรู้ความเข้าใจ Week 2 สนทนาผ่านคลินิกวิจัย online Week 3 นิสิตส่งงานและประเมินผลงานของตนเอง Week 4 อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนิสิตนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและเขียนสะท้อนการแก้ไขงาน

ระยะที่ 2 ทดลองใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ในการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาเอกคณิตศาสตร์ศึกษา ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2565 แนวคิดที่ใช้ การกำกับติดตามและประเมิน/การประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์/การประเมินตนเองและการเขียนสะท้อนการปรับปรุงแก้ไข ผ่านเทคนิค “ศุภร์ 4 ส ใน Week 1-2-3-4 ประกอบด้วย Week 1 สร้างความรู้ความเข้าใจ Week 2 สนทนาผ่านคลินิกวิจัย online Week 3 นิสิตส่งงานและประเมินผลงานของตนเอง Week 4 อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนิสิตนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและเขียนสะท้อนการแก้ไขงาน

ระยะที่ 3 นำการกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ที่ผ่านการทดลองใช้ในปีการศึกษา 2565 แล้วมาสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2566 แนวคิดที่ใช้ การกำกับติดตามและประเมิน/การประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ และนำผลการถอดบทเรียนระยะที่ 2 มาปรับการดำเนินงานคือการประเมินแบบ 360 องศา (การประเมินโดยเพื่อน/การประเมินตนเอง/การประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์)

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์หลังจากสำเร็จการศึกษาภายในเวลา 1 ปี ด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิต ประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยคัดเลือกเฉพาะผู้ที่ยินดีสมัครใจให้ข้อมูล สัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน จำนวน 3 โรง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยเกณฑ์การแปลมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (ละเอียด ศิลา น้อย และกันทิมาลย์ จินดาประเสริฐ, 2562, น. 123)

- 4.50-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. กระบวนการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ (รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังแสดงในภาพที่ 1) ผ่านการประเมินกระบวนการด้วยเทคนิคสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญใน 4 มิติ คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและทุกข้อรายการย่อย

2. ผลการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์สรุปได้ว่า ด้านความเหมาะสม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความยั่งยืนบรรลุเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้ ขณะที่ด้านผลกระทบมีตัวบ่งชี้ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย 2 ตัวบ่งชี้ คือ การเผยแพร่ผลการวิจัยและการนำไปใช้ในระดับองค์กร รายละเอียดผลการประเมินรายตัวบ่งชี้ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินจำแนกตามตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้อย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1. ด้านเหมาะสม			
1.1 การประเมินความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ของกระบวนการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	1.1 ผลการประเมิน ความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด	- 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- ผลประเมินความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ในทุกรายการ (บรรลุ)
1.2 ความพึงพอใจต่อการกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์	1.2.1 ความพึงพอใจจากนิสิต อาจารย์ นิเทศก์/พี่เลี้ยงในปี 65	- 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- ผลประเมินทุกครั้ง 3.50 ขึ้นไป (บรรลุ)
	1.2.2 ความพึงพอใจจากนิสิต อาจารย์ นิเทศก์/พี่เลี้ยงในปี 66	- 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- ผลประเมินทุกครั้ง 3.50 ขึ้นไป (บรรลุ)
2. ด้านประสิทธิผล			
2.1 ความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ	2.1.1 คะแนนก่อนและหลังเรียน ปี 65	- คะแนนหลังเรียน เฉลี่ยในภาพรวม	- μ หลังเรียน = 21.06 ก่อนเรียน = 12.81 (บรรลุ)
	2.1.2 คะแนนก่อนและหลังเรียน ปี 66	- สูงกว่าก่อนเรียน	- μ หลังเรียน = 21.76 ก่อนเรียน = 12.91 (บรรลุ)
	2.1.3 ร้อยละของนิสิตที่มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ปี 65	- นิสิตร้อยละ 100 มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน	- นิสิตร้อยละ 100 คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน (บรรลุ)
	2.1.4 ร้อยละของนิสิตที่มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ปี 66	- นิสิตร้อยละ 100 มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน	- นิสิตร้อยละ 100 คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน (บรรลุ)
2.2 ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	2.2.1 คะแนนเฉลี่ยทักษะการวิจัย ปี 65	- 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- μ 3.50 ขึ้นไป จาก 5 ระดับ ทั้ง 4 ครั้ง (บรรลุ)
	2.2.2 คะแนนเฉลี่ยทักษะการวิจัย ปี 66	- 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- μ 3.50 ขึ้นไป จาก 5 ระดับ ทั้ง 5 ครั้ง (บรรลุ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
2.3 เจตคติต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	2.3.1 เจตคติต่อการวิจัยของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปี 65	- หลังกระบวนการดำเนินงานสูงกว่าก่อนดำเนินงาน	- μ หลัง = 4.65 μ ก่อน = 4.04 (บรรลุ)
	2.3.2 เจตคติต่อการวิจัยของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปี 66		- μ หลัง = 4.51 μ ก่อน = 4.00 (บรรลุ)
3. ด้านประสิทธิภาพ			
3.1 การส่งงานของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	3.1.1 การส่งงานของนิสิตปี 65	- นิสิตร้อยละ 100 ส่งงานตามเวลาที่กำหนด	- นิสิตร้อยละ 100 (บรรลุ)
	3.1.2 การส่งงานของนิสิตปี 66		- นิสิตร้อยละ 100 (บรรลุ)
3.2 ระดับความรู้ของนิสิตหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ	3.2.1 ระดับความรู้หลังอบรม ปี 65	- ร้อยละ 70 ขึ้นไป	- μ หลังเรียน = 21.06 (บรรลุ)
	3.2.2 ระดับความรู้หลังอบรม ปี 66		- μ หลังเรียน = 21.76 (บรรลุ)
3.3 ระดับของทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูรายบุคคล	3.3.1 ระดับของทักษะการวิจัยรายบุคคลปี 65	- นิสิตร้อยละ 100 มีคะแนนเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- นิสิตทุกคนมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.50 ขึ้นไป (บรรลุ)
	3.3.2 ระดับของทักษะการวิจัยรายบุคคลปี 66		- นิสิตทุกคนมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.50 ขึ้นไป (บรรลุ)
3.4 ระดับของเจตคติต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลังกระบวนการดำเนินงาน	3.4.1 ระดับของเจตคติต่อการวิจัยปี 65	- 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- μ = 4.61 (บรรลุ)
	3.4.2 ระดับของเจตคติต่อการวิจัยปี 66		- μ = 4.51 (บรรลุ)
3.5 ความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน	3.5.1 ความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน ปี 65	- 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- ผลการประเมิน 3.50 ขึ้นไปทุกครั้ง (บรรลุ)
	3.5.2 ความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน ปี 66		- ผลการประเมิน 3.50 ขึ้นไปทุกครั้ง (บรรลุ)
3.6 ความเหมาะสมของการส่งเสริมศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.6.1 ความเหมาะสมของการส่งเสริมศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ปี 65	- 3.50 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ	- ผลการประเมิน 3.50 ขึ้นไปทุกครั้ง (บรรลุ)
	3.6.2 ความเหมาะสมของการส่งเสริมศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ปี 66		- ผลการประเมิน 3.50 ขึ้นไปทุกครั้ง (บรรลุ)
4. ด้านผลกระทบ			
4.1 ผลที่เกิดขึ้นของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	4.1.1 การถอดบทเรียนปี 65	- ผลที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกมากกว่าผลทางลบ	- ผลทางบวกมากกว่าทางลบ (บรรลุ)
	4.1.2 การถอดบทเรียนปี 66		- เกิดผลทางบวกไม่พบผลทางลบ (บรรลุ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
4.2 การนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ระดับที่ 1 การสอบแข่งขัน		- บัณฑิตส่วนใหญ่ (ความถี่สูงสุด) มีการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากครบ 3 ตัวบ่งชี้ย่อย	- ครบ 3 ตัวบ่งชี้ย่อย (บรรลุ)
4.3 การนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ระดับที่ 2 การทำงาน		- บัณฑิตส่วนใหญ่ (ความถี่สูงสุด) มีการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากครบ 3 ตัวบ่งชี้ย่อย	- ครบ 3 ตัวบ่งชี้ย่อย (บรรลุ)
4.4 การนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ระดับที่ 3 การเผยแพร่ศักยภาพการวิจัย		- บัณฑิตส่วนใหญ่ (ความถี่สูงสุด) มีการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากครบ 5 ตัวบ่งชี้ย่อย	- บัณฑิตตอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 1 ตัวบ่งชี้ (ไม่บรรลุ)
4.5 การนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ระดับที่ 4 องค์กร		- บัณฑิตส่วนใหญ่ (ความถี่สูงสุด) มีการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากครบ 5 ตัวบ่งชี้ย่อย	- บัณฑิตตอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3 ตัวบ่งชี้ (ไม่บรรลุ)
5. ด้านความยั่งยืน			
5.1 แนวทางการดำเนินงานจากการถอดบทเรียนปี 65 สู่ปี 66		- การถอดบทเรียน หลังนำไปใช้ปี 66 มีความเหมาะสม	- การถอดบทเรียน หลังนำไปใช้ปี 66 มีความเหมาะสม
5.2 แนวทางการดำเนินงานจากการถอดบทเรียนปี 66 สู่ปี 67		- ได้แนวทาง การดำเนินงาน	- ได้แนวทางการดำเนินงาน รายละเอียดดังแสดงในผลวิจัยเชิงคุณภาพ (บรรลุ)
5.3 ลักษณะของการนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ของนิสิต หลังสำเร็จการศึกษาแล้ว 1 ปี ในระดับต่างๆ		- ศึกษาข้อค้นพบ ไม่กำหนดเป้าหมาย	- ข้อค้นพบรายละเอียด ดังแสดงในผลวิจัยเชิงคุณภาพ

หมายเหตุ ด้านประสิทธิผลพิจารณาด้านความรู้และเจตคติก่อน-หลัง, ทักษะการวิจัยเทียบกับเกณฑ์ ในส่วนของด้านประสิทธิภาพพิจารณาการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าสู่ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมถึงการกำกับดูแลและการจัดการ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ แนวทางการดำเนินงานจากการถอดบทเรียนปี 65 สู่ปี 66 เปลี่ยนเป็นการประเมิน 360 องศาโดยเพิ่มการประเมินโดยเพื่อนและคณินิกรวิจัยผ่านทางแชทไลน์ ได้ตลอดเวลา รวมถึงนิสิตไม่ต้องเขียนสะท้อนการแก้ไข ผลจากการนำไปใช้ประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปีการศึกษา 2566 สรุปว่ามีความเหมาะสม ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลการถอดบทเรียนรุ่นปีการศึกษา 2566 สู่ปีการศึกษา 2567 สรุปได้เป็นหลักการดำเนินงาน CLIMM ประกอบด้วย 1) C: Continuous Learning การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) L: Lesson Learned การถอดบทเรียน 3) I: Integrated Management การบริหารแบบบูรณาการ 4) M: Monitoring and Evaluation การกำกับติดตามและประเมิน และ 5) M: Mentoring การให้คำปรึกษาดูแล ผ่านกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

การอบรมเชิงปฏิบัติการในทุกเดือน การประเมินผลงานโดยเพื่อน การประเมินตนเอง การให้ข้อเสนอแนะจากอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และแก้ไขปรับปรุง ปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์ในวิชาเอก ภาควิชาและศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตัวบ่งชี้ที่ 3 ลักษณะของการนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว 1 ปี ในระดับต่างๆ ดังนี้

ระดับที่ 1 การสอบแข่งขัน มีการนำความรู้ไปใช้สอบใบประกอบวิชาชีพครูทั้งในส่วนของปรนัยและอัตนัย การสอบบรรจุ และการสอบสัมภาษณ์

ระดับที่ 2 การทำงาน มีการจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนเพื่อรองรับการประเมินครูผู้ช่วย ปัจจัยหลักในการส่งเสริมคือนโยบายของสถานศึกษาและเกิดจากตัวบัณฑิตเองที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ปัญหาอุปสรรคคือภาระงานอื่นที่รับผิดชอบมีมาก จึงไม่มีเวลาในการทำวิจัย

ระดับที่ 3 การเผยแพร่ศักยภาพการวิจัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสถานศึกษารูปแบบของการทำ PLC การเผยแพร่โปสเตอร์ และการเผยแพร่แบบไม่เป็นทางการในรูปแบบของการพูดคุยแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันระหว่างสถาบันเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน การให้คำปรึกษากับนิสิตรุ่นน้องที่มาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปัจจัยหลักในการส่งเสริม คือ นโยบายของสถานศึกษา ในส่วนของการตีพิมพ์/นำเสนอในเวทีระดับชาติมีสัดส่วนน้อยมาก ปัญหาอุปสรรค คือ ขาดงบประมาณสนับสนุน ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานอื่น รวมถึงความไม่มั่นใจในตนเองว่าสามารถนำความรู้จากการวิจัยไปเผยแพร่ได้

ระดับที่ 4 องค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของตนเอง จนมีผลการเรียนที่ดีขึ้นในระดับชั้นเรียน รองลงมาคือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยหลักในการส่งเสริมคือ นโยบายของสถานศึกษา และตำแหน่งงานที่ทำเกี่ยวข้องกัฝ่ายที่ส่งเสริมการนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ รวมถึงตัวบัณฑิตเองที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ปัญหาอุปสรรคหลัก คือ ตำแหน่งงานในองค์กร หากไม่มีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ในองค์กรอาจเป็นอุปสรรคที่ไม่ได้นำศักยภาพไปใช้เท่าที่ควร

สรุปผลการวิจัย

1. กระบวนการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้การกำกับติดตามและการประเมินอิงผลลัพธ์ร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ ผลการประเมินกระบวนการด้วยเทคนิคสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญสรุปว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการสร้างศักยภาพการวิจัยตามกรอบการประเมินสรุปได้ว่า ด้านความเหมาะสม ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความยั่งยืนบรรลุเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้ ขณะที่ด้านผลกระทบมีตัวบ่งชี้ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย 2 ตัวบ่งชี้ คือ การเผยแพร่ผลการวิจัยและการนำไปใช้ในระดับองค์กร

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนากระบวนการผลการประเมินการกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ในการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยเทคนิคการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ ใน 4 มิติ คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและทุกข้อรายการย่อย ทั้งนี้เนื่องมาจากการออกแบบทั้ง 7 แนวคิด คือ 1) การสร้างทักษะและความมั่นใจ 2) มั่นใจว่าการวิจัยใกล้เคียงกับงานที่ปฏิบัติ 3) ความเชื่อมโยงเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4) การเผยแพร่ที่เหมาะสมและการถ่ายโอนความรู้ 5) ความต่อเนื่องและยั่งยืน 6) โครงสร้างพื้นฐาน และ 7) การเสริมพลังอำนาจ ที่ผู้วิจัยใช้เป็นไปตามทฤษฎีการสร้างศักยภาพการวิจัยของ Cooke (2005, pp. 1-11) ร่วมกับ Edwards et al. (2016, pp. 21-23) และการนำแนวคิดการกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์มาใช้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ Lainjo (2019, p. 49) ที่ว่าองค์ประกอบสำคัญของแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การกำกับติดตามและประเมิน โดยแนวคิดทั้งสองเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการออกแบบการดำเนินงานในการวิจัย หลักการสำคัญของแนวคิดนี้คือการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผลลัพธ์อย่างเป็นระยะและศึกษาว่าจะทำอย่างไรให้ผลลัพธ์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Markiewicz & Patrick, 2016, p. 33)

2. ผลการสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้การกำกับติดตามและประเมินอิงผลลัพธ์เป็นฐานร่วมกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์สรุปว่าด้านความเหมาะสมบรรลุผลทุกตัวบ่งชี้เนื่องจากผู้วิจัยมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สอดคล้องกับ Murray and Vanassche (2019, pp. 119-120) กล่าวถึงความสำคัญของการประชุมประจำเดือนของนักศึกษาเป็นระบบที่ส่งเสริมด้านศักยภาพการวิจัย มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่าย รวมถึงแนวคิดของ Hammad and Al-Ani (2021, p. 3) กล่าวว่าความร่วมมือและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการวิจัยประกอบด้วย ครู นักวิจัย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างศักยภาพการวิจัย การจัดให้มีโครงการคลินิกวิจัยออนไลน์ในการให้คำปรึกษานิสิต นอกจากนี้ Murray and Vanassche (2019, p. 120) ได้ระบุถึงการสนับสนุนส่วนบุคคลในการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยผ่านทางช่องทางต่างๆ ทั้งทางอีเมล โทรศัพท์ การติดต่อแบบเผชิญหน้าด้าน รวมถึงการจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษา และการให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทำการประเมินทักษะการวิจัยของตนเองก่อนส่งผลงานให้อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง การสะท้อนข้อเสนอแนะที่ได้รับหลังจากปรับปรุงแก้ไข เช่นเดียวกับ Hammad and Al-Ani (2021, p. 3) ที่กล่าวถึงกลยุทธ์ในการสร้างศักยภาพการวิจัยว่าการสะท้อนเชิงวิพากษ์จะทำให้พวกเขาคิดไตร่ตรองถึงบทเรียนที่ดีและไม่ดีของตนเอง

ผลการประเมินด้านประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้ เช่นเดียวกับกับงานวิจัยในอดีตที่ใช้แนวคิดการสร้างศักยภาพการวิจัยกับครู นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและผู้นำชุมชนแล้วพบว่าความรู้สูงขึ้น มีความมั่นใจในเชิงบวกมากขึ้น และทักษะการวิจัยสูงขึ้น (Akintobi,

Wilkerson, Rodgers, Escoffery, Haardörfer & Kegler, 2016, pp. 123-127; Samosa, 2021, pp. 182-198; Martinovic & Dabaja, 2023, p. 32) และผลการประเมินด้านประสิทธิภาพบรรลุปเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้เนื่องมาจากการดำเนินงานของผู้วิจัยมีการกำหนดเป้าหมายและกำกับติดตามที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการติดตามอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ Lainjo (2019, p. 49) ได้กำหนดกรอบโครงสร้างเชิงตรรกะจากการระบุผลลัพธ์ที่คาดหวัง จากนั้นกำหนดปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อให้สามารถบรรลุผลลัพธ์โดยมีการจัดการและติดตามความก้าวหน้า และผลการถอดบทเรียนของการวิจัยพบว่าพบว่ากุญแจสำคัญของความสำเร็จนั้นเกิดจาก 1) ตัวนักวิจัยที่มีความทุ่มเทในการดำเนินงานนั้น ผลการวิจัยยังเป็นไปตามแนวคิดของ Hammad and Al-Ani (2021, p. 3) ที่กล่าวว่า การสร้างขีดความสามารถทางการวิจัยที่สำคัญต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความกระตือรือร้น 2) ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน และ Vallejo and When (2016, p. 10) กล่าวว่าพัฒนาความสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นแบบไม่คาดคิดและไม่ได้วางแผนโดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบท ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ การกำกับติดตามและการประเมินควรมีความยืดหยุ่นตามบริบทด้วย

ผลการประเมินด้านผลกระทบสรุปว่า ผลที่เกิดขึ้นกับนิสิตทางบวกมากกว่าทางลบ โดยผลทางบวก คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและนิสิตมากขึ้น สอดคล้องกับ Samkange and Dondofema (2016, p. 789) ที่พบว่าบทบาทของการบริหารจัดการโดยเน้นผลลัพธ์เป็นฐานก่อให้เกิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร ผลที่เกิดขึ้นทางลบกับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปีการศึกษา 2565 คือ ความกดดันและความเครียดเนื่องมาจากระยะเวลาในการทำวิจัยลดลงเหลือเพียง 1 ภาคการศึกษา เช่นเดียวกับงานวิจัยในอดีตของ Murray and Vanassche (2019, p. 125) ที่พบว่านักศึกษาครูเกิดความตึงเครียดในช่วงเวลาของการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยที่ต้องมีผลงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบหลัก นอกจากนี้ผลการนำศักยภาพการวิจัยของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รุ่นปีการศึกษา 2565 ไปใช้ในระดับต่างๆ หลังจากสำเร็จการศึกษาภายในเวลา 1 ปี ส่วนใหญ่การเผยแพร่อยู่ในระดับปานกลาง และผลงานตีพิมพ์เผยแพร่อยู่ในจำนวนที่น้อยมาก ข้อค้นพบเชิงคุณภาพพบว่านิสิตมีความกังวลเกี่ยวกับมาตรฐานการวิจัยที่จะส่งผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ และงานวิจัยของ Jim, Ruth, Ciaran & Joanne (2012, pp. 60-62) พบว่าครูมีความกังวลในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยที่ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในระดับชาติเช่นกัน

ผลการประเมินด้านความยั่งยืนมีการนำแนวทางการดำเนินงานจากการถอดบทเรียน ปีการศึกษา 65 สู่ปี 66 จากการประเมินผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสรุปว่ามีความเหมาะสม ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจาก 1 ภาคเรียนเป็น 2 ภาคเรียน ประเด็นที่สองการเขียนสะท้อนการแก้ไขของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูส่วนใหญ่ไม่ใช่สะท้อนเป็นการเขียนชี้แจงการแก้ไขเท่านั้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Bell et al. (2012 อ้างถึงใน Suphasri and Chinoku, 2021, p. 248) พบว่าการสะท้อนของนักศึกษาครูเป็นเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ในรอบปีการศึกษา 2566 จึงไม่ให้นิสิตเขียนสะท้อน และการปรับคลินิกวิจัยแบบออนไลน์เป็นการแชทไลน์ได้ตลอดเวลานั้น นิสิตทุกคนเห็นว่ามีเหมาะสมดี สะดวกรวดเร็วในการติดต่อ ผลการถอดบทเรียนการดำเนินงานปีการศึกษา 2566 ได้เป็นหลักการดำเนินงาน

CLIMM คือ 1) Continuous learning 2) Lesson learned 3) Integrated management 4) Monitoring and evaluation และ 5) Mentoring จึงสรุปว่าการดำเนินงานในการวิจัยมีการนำผลการถอดบทเรียนไปพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์เป็นแนวคิดที่มีลักษณะเป็นวงจรที่มีการวนซ้ำ มุ่งให้ความสำคัญกับการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้และการปรับปรุงการดำเนินงาน (Global Affairs Canada, 2016, p. 8; Markiewicz & Patrick, 2016, p. 33; Prom-Jackson, 2017, p. 1) กล่าวได้ว่าหากพิจารณาตามนักวิชาการที่มีมุมมองของความยั่งยืน คือ การวัดความต่อเนื่อง โครงสร้างพื้นฐานที่จะใช้ในโครงการใหม่ (Edwards et al., 2016, p. 233) การใช้ผลประโยชน์ของโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง (Markiewicz & Patrick, 2016, p. 106) และมุ่งเน้นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ความสามารถของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวกับการมีชีวิตที่ดีขึ้น ประสิทธิภาพขององค์กรที่เพิ่มขึ้น (Vallejo & When, 2016, pp. 9-10) สามารถสรุปได้ว่าการวิจัยในครั้งนี้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนในแง่ของการนำผลการถอดบทเรียนไปใช้และพฤติกรรมของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลังสำเร็จการศึกษามีการนำศักยภาพการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ของนักวิจัยปัจจัยหลักพื้นฐานที่สำคัญที่สุด รวมถึงความเชี่ยวชาญของนักวิจัยกับเนื้อหาในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยควรมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำกับติดตามงานได้เป็นอย่างดี นักวิจัยควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกำกับติดตามด้วย รวมถึงการกำหนดตารางกิจกรรมการส่งงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนจะช่วยให้การกำกับติดตามการส่งงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

1.2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างศักยภาพการวิจัยคือคุณลักษณะของนิสิตที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ดังนั้นนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง รู้หน้าที่และติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ผลการถอดบทเรียนพบว่าปัจจัยสำคัญของการสร้างศักยภาพการวิจัย คือ การให้ข้อเสนอแนะ การดูแลให้คำปรึกษาของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ดังนั้นการดูแลเอาใจใส่ของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างศักยภาพการวิจัย

1.4 การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกนับเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้การสร้างศักยภาพการวิจัยมีความยั่งยืน ดังนั้นนักวิจัยควรพิจารณาประเด็นของการสร้างศักยภาพการวิจัยและเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ ที่มีอยู่หากมีความเข้มแข็งอยู่ก่อนแล้วนับเป็นโอกาสที่จะทำให้ผลการวิจัยมีความยั่งยืน รวมถึงศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายทางวิชาการและการวิจัยกับโรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยในระดับบุคคล ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยระดับองค์กรโดยนำรูปแบบการวิจัยเชิงนโยบายมาใช้ทั้งก่อนการนำนโยบายไปใช้ ระหว่างนำนโยบายไปใช้ และหลังนำนโยบายไปใช้

2.2 ควรมีการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยกับศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วโดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านการวิจัยระหว่างสถาบันผลิตครูและสถานศึกษาของศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วในรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาวิชาการร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 137 ตอนพิเศษ 109 ง: น. 10-14.
- ละเอียด ศิลาน้อย และกันทิมาลย์ จินดาประเสริฐ. (2562). การใช้มาตรฐานค่าในการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์ การโรงแรม และการท่องเที่ยว. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(15), น. 112-126.
- 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), pp. 123-132.
- Cooke, J. (2005). A framework to evaluate research capacity building in health care. *BMC Family Practice*, 6, pp. 1-11.
- Edwards, N., Kaseje, D., & Kahwa, E. (2016). *Building and Evaluating Research Capacity in Healthcare Systems: Case Studies and Innovative Models*. Ottawa: UCT Press.
- Global Affairs Canada. (2016). *Results-Based Management for International Assistance Programming at Global Affairs Canada: A How-to Guide*. Retrieved July 23, 2022, from https://www.international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/funding-financement/results_based_management-gestion_axee_resultats-guide-en.pdf
- 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), pp. 425-433.
- Hammad, W. & Al-Ani, W. (2021). Building educational research capacity: Challenges and opportunities from the perspectives of Faculty Members at a National University in Oman. *Original Research*, 11(3), pp. 1-11.

- Hobson, K., Mayne, R., & Hamilton, J. (2013). *A step by step guide to Monitoring and Evaluation*. Retrieved May 3, 2020, from <https://www.geog.ox.ac.uk/research/technologies/projects/mesc/guide-to-monitoring-and-evaluation-v1-march2014.pdf>
- Jim, G., Ruth, L., Ciaran, S., & Joanne, O'F. (2012). *Understanding the role and potential for research capacity-building in initial teacher education (ITE) programmes North-South Ireland: A baseline and comparative study*. Retrieved May 3, 2020, from https://www.researchgate.net/publication/263008484_Research_capacity_building_in_initial_teacher_education_ITE_in_the_North_and_South_of_Ireland_a_baseline_and_comparative_study
- Kaseje, D., Edwards, N., & Mortley, N. (2016). Chapter 10 Indicators for Measuring and Evaluating Research Capacity Building. In Edwards, N., Kaseje, D., & Kahwa, E. (Ed.), *Building and Evaluating RESEARCH CAPACITY in Healthcare Systems Case Studies and Innovative Models*. (pp. 215-248). Cape Town: UCT Press.
- Katwijk, V., Berry, A.; Jansen, E., & Veen, K.V. (2019). It's important, but I'm not going to keep doing it: Perceived purpose s, learning outcomes, and value of pre-service teacher research among educators and pre-service teachers. *Teaching and Teacher Education*, 86, pp. 1-11.
- Lainjo, B. (2019). Results Based Management (RBM): An antidote to program management. *Journal of Administrative and Business Studies*, 5(1), pp. 47-64.
- Markiewicz, A. & Patrick, L. (2016). *Developing Monitoring and Evaluation Frameworks*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Martinovic, D., & Dabaja, Z. F. (2023). Building Research Capacity of Future Teachers: A Canadian Case Study. *Australian Journal of Teacher Education*, 48(2), pp. 20-36.
- Murray, J. & Vanassche, E. (2019). Research capacity building in and on teacher ducation: Developing practice and learning. *Nordic Journal of Education and Practice*, 13(2), pp. 114-129.
- Oancea, A., Fancourt, N.; Robson, J., Thompson, I., Childs, A., & Nuseibeh, N. (2021). Research capacity-building in teacher education. *Oxford Review of Education*, 47(1), pp. 98-119.
- Prom-Jackson, S. (2017). *Results-based management in the United Nations system High-impact model for results-based management. Benchmarking framework, stages of development and outcomes*. United Nations, Geneva.
- Rossignoli, S., Coticchia, F., & Mezzasalma, A. (2015). A critical friend: Monitoring and evaluation systems, development cooperation and local government. The case of Tuscany. *Evaluation and Program Planning*, 50, pp. 63-76.

- Samkange, W. & Dondofema, T. (2016). Examining the role of results based management as a performance management tool in education: A focus on views and perceptions of teachers in Harare, Zimbabwe. *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 4(7), pp. 785-791.
- Samosa, R. C. (2021). Cultivating research culture: Capacity building program toward initiatives to improve teachers self-efficacy, research anxiety and research attitude. *European Scholar Journal*, 2(3), pp. 182-198.
- Simister, N. & Smith, R. (2010). *Monitoring and Evaluating Capacity Building: Is it really that difficult*. Retrieved April 12, 2020, from <https://www.intrac.org/app/uploads/2010/01/Praxis-Paper-23-Monitoring-and-Evaluating-Capacity-Building-is-it-really-that-difficult.pdf>
- Suphasri, P. & Chinokul, S. (2021). Reflective Practice in Teacher Education: Issues, Challenges, and Considerations. *PASAA: Journal of Language Teaching and Learning in Thailand*, 62(1), pp. 236-264.
- UNICEF. (2017). *Result-Based Management Handbook Working together for children*. Retrieved May 25, 2020, from <https://www.unicef.org/thailand/reports/result-based-management-handbook>
- United Nations Development Programme. (2009). *Capacity Development: A Undp Primer*. Retrieved May 3, 2020, from https://www.adaptationundp.org/sites/default/files/resources/cdg_capacity_development_primer.pdf
- Vallejo, B. & When, U. (2016). Capacity development evaluation: The challenge of the results agenda and measuring return on investment in the Global South. *World Development*, 79, pp. 1-13.