แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF)*

The Approaches for Faculty Teaching Development in Higher Education Institutions under the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation Based on the Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF)

[1]กรกฎ ผกาแก้ว, [2]วราภรณ์ ไทยมา และ [3]อรอุมา เจริญสุข
[1]Korakot Pakakaew, [2]Waraporn Thaima and [3]Ornuma Charoensuk
[1,2]มหาวิทยาลัยศรีปทุม
[3]มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
[1,2]Sripatum University, Thailand.
[3]Srinakharinwirot University, Thailand.
[1]Corresponding Author's Email: korakot.pa@spu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา 2) เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา และ 3) เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework เป็นการวิจัยแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธีแบบพหุระยะ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 ท่าน ระยะ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากตัวแทนสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ และระยะ 3 การประเมินผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน รวมทั้งใช้แบบประเมินคุณภาพแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีความเป็นระบบ โดยมีการจัดอบรม สัมมนา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีระบบพี่เลี้ยง และการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้ สถาบันมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และมีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับประเทศและนานาชาติ 2) ผลการแนวทางการพัฒนาอาจารย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.64, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .050) ขณะที่ความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .073) โดยมีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.131 โดยด้านค่านิยม (Values) มีความจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะ (Competencies) และองค์ความรู้ (Knowledge) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

*Received May 10, 2025; Revised May 26, 2025; Accepted June 6, 2025

ในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ 1. การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ 2. กลไกสนับสนุนและเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาจารย์ และ 3. ผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และ 3) ผลการประเมินแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ พบว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับสูง อีกทั้งมีการเสนอให้แบ่งแนวทางเป็น 3 ชุด ตามกลุ่มสถาบัน ได้แก่ สถาบันของรัฐ ราชภัฏ/เทคโนโลยีราชมงคล และเอกชน เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ สะท้อนแนวคิดการพัฒนาที่มีบริบทเป็นฐาน แนวทางที่ได้นี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพตามกรอบ Thailand PSF ได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาอาจารย์; กรอบมาตรฐาน Thailand PSF; สมรรถนะวิชาชีพ; อาจารย์มืออาชีพ

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the process of developing teaching faculty in higher education institutions, 2) develop a framework for enhancing teaching faculty development in higher education institutions, and 3) evaluate the proposed development framework. This mixed-methods research was conducted in three phases. Phase 1 involved qualitative research through in-depth interviews with 8 key informants to analyze the current faculty development processes in higher education institutions. Phase 2 applied quantitative research using a questionnaire with 400 faculty members from higher education institutions across Thailand. Phase 3 involved evaluation through a focus group discussion with 8 experts and the use of a quality assessment form for the teaching faculty development framework.

The research results indicated the following findings that 1) faculty development in higher education is conducted systematically, including training, seminars, lifelong learning promotion, mentoring systems, and development aligned with professional standards frameworks. Institutions have established dedicated units to support teaching development and foster national and international knowledge-sharing networks. 2) the development of a framework for teaching faculty revealed that the expectation level for professional development was at the highest level (mean 4.64, S.D. = .050), while the actual condition was at a high level (mean= 4.10, S.D. = .073), with a $PNI_{modified}$ index of 0.131. The most significant development need was found in the area of values, followed by competencies and knowledge, respectively. The researcher synthesized the development framework into three main dimensions: 1. strengthening academic competencies, 2. establishing support mechanisms and learning networks for faculty development, and 3. focusing on the qualitative outcomes of professional development. And 3) Evaluation of the framework by experts across four dimensions—Utility, Accuracy, Propriety, and Feasibility, and indicated a high level of quality. Furthermore, the framework was divided into three sets tailored to specific institutional contexts: public universities, Rajabhat and Rajamangala universities, and private universities, reflecting the principle of context-based development. The developed framework

serves as a practical tool to elevate teaching faculty toward becoming professional educators in line with the Thailand PSF.

Keywords: Faculty Development; Thailand Professional Standards Framework; Teaching Competencies; Professional Educators

บทนำ

การยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยเป็นประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (Office of the National Economic and Social Development Council, 2019) ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาเพื่อยกระดับระบบอุดมศึกษาให้มีสมรรถนะที่ตอบโจทย์สังคมในอนาคต และผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติ อย่างไรก็ตาม รายงานสถานการณ์แรงงานและความคิดเห็นของนายจ้างสะท้อนให้เห็นว่า บัณฑิตยังขาดความพร้อมในด้านทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจริง โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัว (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2022) นอกจากนี้ ยังพบว่าคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง ยังไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล และการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับอุดมศึกษายังขาดกรอบแนวทางที่ชัดเจน (Sangsuttiphong, 2017)

ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าว คณะกรรมการมาตรฐานอุดมศึกษา ได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา” โดยเน้นการพัฒนา 3 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ (Competencies) และค่านิยม (Values) ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเป็นอาจารย์มืออาชีพ โดยสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ขึ้นใช้เองได้ภายใต้การเห็นชอบของสภาสถาบัน กรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) จึงได้รับการนำมาปรับใช้ในหลายสถาบัน เช่น SPU-PSF, UP-PSF, KMUTT-PSF และ PSU-TPSF เป็นต้น โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผลงานวิชาการ และการเป็นผู้นำทางวิชาชีพของอาจารย์ในบริบทของมหาวิทยาลัยไทย (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2023)

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการจัดทำแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน Thailand PSF เพื่อให้สามารถยกระดับสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน แต่ยังมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพระบบอุดมศึกษาทั้งระบบในระยะยาวในระดับนโยบาย ยังมีการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมผ่านความร่วมมือกับสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท) ซึ่งมีบทบาทในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพอาจารย์ การอบรม และการรับรองสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับอาจารย์ไทยสู่ระดับ “อาจารย์มืออาชีพ” ที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (Association of Professional and Organizational Development Network of Thailand Higher Education, 2023)

อีกทั้ง จากการศึกษาทบทวนเอกสารและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เช่น กรอบมาตรฐาน UK Professional Standards Framework (UK PSF) ของประเทศอังกฤษ พบว่า การ

กำหนดกรอบมาตรฐานอาจารย์เป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลต่อการยกระดับคุณภาพอาจารย์ และช่วยส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นรูปธรรม (Higher Education Academy, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของประเทศไทยที่ต้องการให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญทั้งในศาสตร์ของตนเองและศาสตร์ด้านการสอน (Teaching and Learning) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Shaw (2017) ยังได้เน้นย้ำว่า การจัดทำโครงการ Fellowship Scheme ของ Higher Education Academy (HEA) ที่ Leeds Beckett University โดยใช้กรอบมาตรฐานวิชาชีพของสหราชอาณาจักร (UKPSF) ภายในมหาวิทยาลัย เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสถานะความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ ทั้งในด้านความตระหนักรู้ต่อบทบาทของตนเอง การสะท้อนคิด และการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นต้นแบบของการจัดการระบบพัฒนาวิชาชีพอาจารย์อย่างเป็นระบบที่สามารถประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทยได้เช่นกัน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาตามกรอบมาตรฐาน Thailand PSF จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือผลักดันนโยบายการพัฒนาอุดมศึกษาไทยให้ก้าวทันบริบทโลก และตอบสนองต่อเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF)
3. เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธีแบบพหุระยะ (Multi-phase Mixed Methods Research) ซึ่งสามารถแบ่งวิธีดำเนิน การวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษากระบวนการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยการวิจัยเชิงคุณภาพในขั้นตอนนี้ เพื่อเป็นการศึกษานโยบาย หรือแผนการดำเนินการ กระบวนการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารทางวิชาการ (Kallio et al. 2016) รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามแนวทางที่ได้รับจากการศึกษาให้ครอบคลุมความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษา โดยแบบสัมภาษณ์เป็นแบบโครงสร้างกึ่งทางการ (Semi-Structured Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) รวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุล หน่วยงาน ตำแหน่ง และประสบการณ์ทางการบริหาร ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ประกอบด้วย 5 กลุ่มประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบัน 2) การอบรม ประชุม สัมมนา และฝึกอบรม 3) การจัดโครงการเสริมสร้างความร่วมมือและเครือข่าย 4) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 5) การพัฒนาคุณค่าอาจารย์ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นเสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสัมภาษณ์ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบัน หรือผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน จำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและลึกซึ้งเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้สึก และความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล Creswell, and Poth (2018) ใช้วิธีการ

เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารโดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย 1) เป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์ หรือการจัดการเรียนการสอนของสถาบัน และ 2) ผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน หรือการพัฒนาอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

ขั้นที่ 3 สรุปวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาเรียบร้อยแล้ว มาจัดให้เป็นระเบียบเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ และนำข้อมูลมาประกอบในการทำแบบสอบถามในระยะต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์สายวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวนทั้งสิ้น 80,955 คน จาก 154 สถาบัน ครอบคลุมทั้งสถาบันของรัฐและเอกชน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน กำหนดโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยเลือกสถาบันตามสัดส่วนของกลุ่มสถาบันในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยรัฐจำกัดรับ 1 แห่ง มหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัดรับ 1 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 1 แห่ง มหาวิทยาลัยในกำกับ 2 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2 แห่ง และมหาวิทยาลัยเอกชน 3 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพคาดหวังในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบการให้คะแนน 5 ระดับ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป และ ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพคาดหวังในการพัฒนาอาจารย์ จำนวน 3 ด้าน รวม 20 ข้อ และผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทั้งการด้านเนื้อหา (IOC = 0.8-1.00) (Srisa-ard, 2017) และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพความเป็นจริง = 0.946 และความคาดหวัง = 0.955 ซึ่งอยู่ในระดับสูง Cronbach (1951)

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึงอธิการบดีหรือคณบดี สถาบันกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยในรูปแบบ online form โดยมีหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน (Certificate of Approval) โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยศรีปทุม เอกสารรับรองเลขที่ : COA. No. SPUIRB-2024-0139 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI modified) โดยใช้สูตร (I - D) / D เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรเร่งพัฒนา โดยนำค่าเฉลี่ยของ “สภาพความคาดหวัง” (I) หักด้วย “สภาพความเป็นจริง” (D) แล้วหารด้วย D เพื่อให้ได้ค่าความจำเป็นเชิงลำดับ ผลการวิเคราะห์ในระยะนี้ช่วยระบุประเด็นที่เป็นจุดอ่อน และเป็นพื้นฐานสำหรับการสังเคราะห์แนวทางและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบ Thailand PSF ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อรวบรวมความคิดเห็น ความรู้สึก และประสบการณ์จากกลุ่มคนในลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน Krueger and Casey (2014) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ตามเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย ได้แก่ 1) เป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์ หรือการจัดการเรียนการสอนของสถาบัน 2) เป็นผู้ประเมิน หรือผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะอาจารย์ตามตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) หรือ UK Professional Standards Framework (UKPSF), Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) 3) เป็นผู้ได้รับรางวัลอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน จากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับ สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย

ขั้นที่ 2 การประเมินแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยแบบประเมินคุณภาพแนวทาง (Evaluation form) นำมาใช้เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดีใน 4 ประเด็น ได้แก่ (1) ความเป็นประโยชน์ (Utility) (2) ความเป็นไปได้ (Feasibility) (3) ความเหมาะสม (Propriety) และ (4) ความถูกต้อง (Accuracy) ตามแนวคิดการประเมินของ Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การอบรม ประชุม สัมมนาและฝึกอบรม 2) การจัดโครงการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างอาจารย์ สร้างเครือข่าย 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 4) การพัฒนาคุณค่าอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลไกสนับสนุนที่ชัดเจน เช่น การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้าน เช่น ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน การวางแผนอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องในหลากหลายรูปแบบ และเนื้อหาที่ทันสมัย เช่น การใช้ AI ในการสอน การใช้ e-learning การพัฒนา Active Learning ตลอดจนการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ (เช่น SPU-PSF, UKPSF และ TH-PSF) นอกจากนี้ สถาบันต่าง ๆ ยังเน้นการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและภายนอกประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน รวมถึงการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของอาจารย์ ทั้งในรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) การมีระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) การสนับสนุนทุนวิจัย การอบรมจากภายนอก และการให้ความสำคัญต่อคุณค่าและจริยธรรมในวิชาชีพผ่านกิจกรรมและการกำกับดูแลทางจริยธรรม โดยรวม สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของอาจารย์มืออาชีพ ทั้งในเชิงวิชาการ จริยธรรม และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม และรายด้านของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand PSF สภาพความเป็นจริง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .073 สภาพความคาดหวัง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .050 ค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ

0.131 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่านิยม (Values) สูงสุดเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะ (Competencies) อยู่ในลำดับที่ 2 และด้านองค์ความรู้ (Knowledge) อยู่ในลำดับที่ 3 ดังตารางที่ 1 เมื่อพิจารณารายข้อแต่ละด้าน พบว่า ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาของตน ค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด เท่ากับ 0.136 มีความสำคัญเป็นลำดับ 1 รองลงมา สถาบันมีการพัฒนาอาจารย์ผ่านการอบรม/สัมมนาให้เข้าใจแนวโน้มใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตน ค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.135 และสถาบันสนับสนุนการทำวิจัยในศาสตร์สาขา เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการสอน ลำดับ 3 ค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.119 ด้านสมรรถนะ (Competencies) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถาบันมีระบบการนิเทศและให้คำแนะนำอาจารย์เพื่อสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ ค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด เท่ากับ 0.166 มีความสำคัญเป็นลำดับ 1 รองลงมา สถาบันมีระบบติดตามผลและการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ ค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.146 ลำดับ 2 และสถาบันให้การสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ลำดับ 3 ค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.138 และด้านค่านิยม (Values) พบว่า สถาบันกำหนดให้มีระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อช่วยแนะแนวทางให้อาจารย์รุ่นใหม่ ค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด เท่ากับ 0.195 มีความสำคัญเป็นลำดับ 1 รองลงมา สถาบันมีการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมทางวิชาชีพอาจารย์ ค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.161 ลำดับ 2 และสถาบันมีโครงการพัฒนาอาจารย์ต้นแบบที่สร้างแรงบันดาลใจที่ดีให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพอาจารย์ ลำดับ 3 ค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.157

Table 1 : Shows the mean, standard deviation, and $PNI_{modified}$ values of the overall and individual aspects of teacher development in higher education institutions according to the THAILAND PSF standard framework.

ด้าน	สภาพความเป็นจริง		แปลผล	สภาพความคาดหวัง		แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
	M	S.D.		M	S.D.			
ด้านองค์ความรู้ (Knowledge)	4.23	0.69	มาก	4.72	0.43	มากที่สุด	0.116	3
ด้านสมรรถนะ (Competencies)	4.08	0.71	มาก	4.62	0.51	มากที่สุด	0.132	2
ด้านค่านิยม (Values)	3.98	0.79	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด	0.151	1
ภาพรวม	**4.10**	**0.73**	**มาก**	**4.64**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.131**	

จากการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา และสำรวจสภาพความเป็นจริง และสภาพความคาดหวัง สามารถนำเสนอร่างแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) ประกอบด้วย 3 มิติ 1) การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์: มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ เช่น การใช้เทคโนโลยี การออกแบบการเรียนรู้ และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการสอน 2) กลไกสนับสนุนและเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาจารย์: เน้นการจัดระบบพี่เลี้ยง การสร้างเครือข่าย

วิชาชีพ และความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา: มุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านคุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้ของนักศึกษา และการประเมินผลการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยรวม

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) ผลการวิจัยพบว่า จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อสรุปเสนอแนะให้จัดทำแนวทางโดยแบ่งออกเป็น 3 ชุด แบ่งตามกลุ่มประเภทสถาบัน ได้แก่ 1) แนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐ 2) แนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และ 3) แนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อให้เหมาะกับบริบทตามกลุ่มสถาบัน สามารถนำแนวทางไปปรับใช้ได้จริง โดยแต่ละกลุ่มสถาบันจะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ มุ่งยกระดับความรู้ทางวิชาการ การวิจัย และการสอนแบบ Outcome-Based Education โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับสากล มหาวิทยาลัยราชภัฏและเทคโนโลยีราชมงคล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายในระดับท้องถิ่น พร้อมสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงและจริยธรรมวิชาชีพ และกลุ่มสถาบันมหาวิทยาลัยเอกชน เน้นการตอบสนองความต้องการตลาดแรงงาน พัฒนาการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและกิจกรรมแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมส่งเสริมการประเมินผลที่สร้างสรรค์และการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะทาง และจากการตรวจสอบโดยแบบประเมินคุณภาพแนวทาง (Evaluation form) คุณลักษณะที่ดีใน 4 ประเด็น ผลการประเมิน พบว่า ความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .026 รองลงมาความถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .051 ความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .064 และความเป็นไปได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .062

องค์ความรู้ใหม่

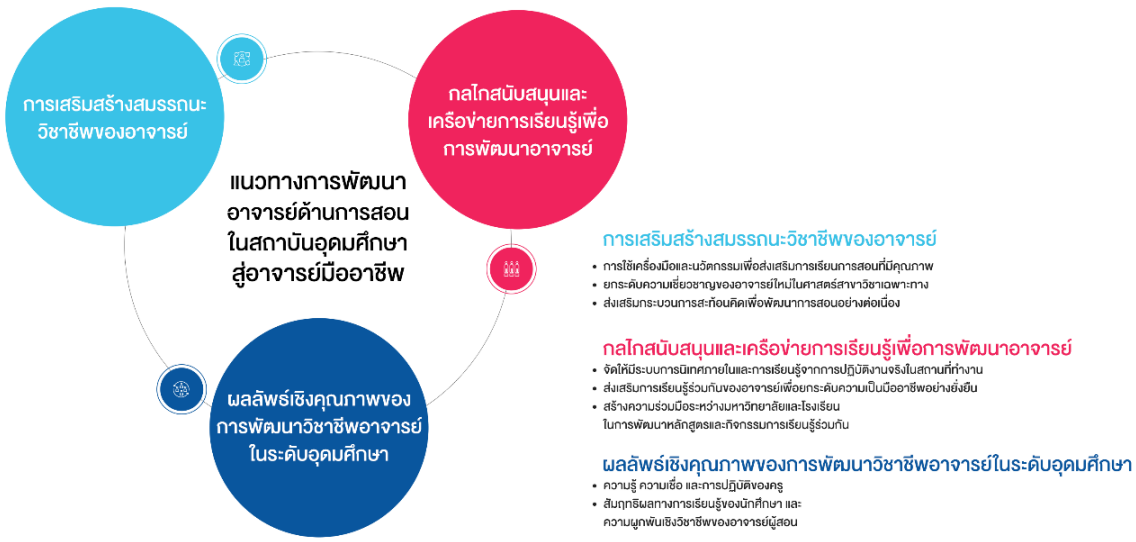


Figure 1: The Approaches for Faculty Teaching Development in Higher Education Institutions toward Professional Educators

แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นสู่การเป็น “อาจารย์มืออาชีพ” อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน แนวทางดังกล่าวประกอบด้วย 3 มิติที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ กลไกสนับสนุนและเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาจารย์ และผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์เน้นการส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์เฉพาะทาง มีทักษะการใช้เครื่องมือและนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และสามารถสะท้อนคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน สถาบันจำเป็นต้องสร้างกลไกสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทการทำงาน ผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย โรงเรียน หรือองค์กรภายนอก ทั้งยังต้องมีระบบนิเทศ การให้คำปรึกษา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูอาจารย์ เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวย่อมคาดหวังให้เกิดผลลัพธ์เชิงคุณภาพในด้านต่าง ๆ เช่น อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน มีความมั่นใจและพึงพอใจในบทบาทของตน ตลอดจนสามารถส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้ที่มีคุณภาพมากขึ้น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาในภาพรวมอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบสำคัญที่ครอบคลุมทั้งการจัดอบรม ประชุม สัมมนา และกิจกรรมฝึกอบรม การสร้างความร่วมมือระหว่างอาจารย์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาคุณค่าและจริยธรรมความเป็นอาจารย์ โดยสถาบันส่วนใหญ่มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือศูนย์เฉพาะด้าน เช่น ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และวางแผนดำเนินกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับกรอบมาตรฐานวิชาชีพ เช่น Thailand PSF, SPU PSF, UP PSF รวมทั้งมาตรฐานสากล UK PSF อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของสถาบันในการยกระดับคุณภาพของอาจารย์ให้มีสมรรถนะรอบด้านทั้งด้านวิชาการ จริยธรรม และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในบริบทโลกปัจจุบัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Sangsuttiphong (2017) ที่เสนอว่าการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีความเป็นระบบ และคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงระดับภูมิภาค นอกจากนี้ แนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาด้วยตนเอง (Self-directed learning) ซึ่งสถาบันสนับสนุนอย่างมาก ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Jarvis (2005) ที่กล่าวว่าการพัฒนาวิชาชีพจะยั่งยืนได้เมื่อมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะที่การสร้างเครือข่ายและการมีระบบพี่เลี้ยงก็สะท้อนแนวคิดของ Avalos (2011) ที่เน้นการเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ และระบบสนับสนุนระหว่างครูในเชิงโครงสร้าง ในด้านจริยธรรมวิชาชีพ การมีนโยบายส่งเสริมคุณค่าความเป็นอาจารย์ยังแสดงให้เห็นถึงการยกระดับสถาบันให้เป็น “พื้นที่ของการเรียนรู้และความดีงาม” ตามแนวทางของ Barr, and Griffiths (2007) ซึ่งเน้นความเป็นมืออาชีพควบคู่คุณธรรมในทุกระดับการพัฒนา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และ $PNI_{modified}$ แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของอาจารย์ต่อการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.64) ขณะที่สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) โดยมีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ รวมเท่ากับ 0.131 ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้บรรลุถึงมาตรฐานที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านค่านิยม (Values) ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

($PNI_{modified}$ = 0.151) รองลงมาคือด้านสมรรถนะ (Competencies) และองค์ความรู้ (Knowledge) จากข้อมูลดังกล่าว จึงได้พัฒนาแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาสู่อาจารย์มืออาชีพ ประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ กลไกสนับสนุนและเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาจารย์ และผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้รับการพัฒนาโดยอาศัยข้อมูลจากทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษา ทั้งในด้านนโยบาย การบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ แนวทางที่พัฒนาขึ้นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avalos (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ควรมีทั้งการพัฒนาตนเอง (Professional learning) การสนับสนุนจากบริบทแวดล้อม (Mediations) และมีการประเมินผลเชิงคุณภาพ (Effectiveness) เพื่อให้อาจารย์มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phra Phatthanaphon Sirisuvanno (Phetchai), and Thongdee (2023) ที่เน้นการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยครูควรมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในและนอกโรงเรียน ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของสถาบัน เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การประเมินแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ และการใช้แบบประเมินคุณภาพแนวทาง พบว่า แนวทางที่นำเสนอมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้จริงได้ในบริบทของแต่ละกลุ่มสถาบัน โดยมีการแยกแนวทางออกเป็น 3 ชุด คือ สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดในการจัดการการพัฒนาอย่างมีบริบทเป็นฐาน (Context-based Development) ผลการประเมินเชิงปริมาณจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.81) ความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.62) ความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.49) และ ความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.21) แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่มีคุณภาพในระดับสูง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการสอนให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันและอนาคตของการอุดมศึกษาไทย ทั้งนี้การแยกแนวทางตามประเภทของกลุ่มสถาบันยังสะท้อนแนวคิดของ Avalos (2011) ซึ่งเสนอว่าการพัฒนาอาจารย์จะต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมของสถาบันและความแตกต่างของระบบการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาวิชาชีพกับเงื่อนไขเชิงระบบและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeannin (2016) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนานาชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยพบว่าความต้องการดังกล่าวมีความหลากหลายและขึ้นอยู่กับบริบทของสถาบัน เช่น ความหลากหลายของนักศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเน้นย้ำถึงความสำคัญของการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถาบัน ผลที่ได้จากการประเมินจึงยืนยันว่า แนวทางที่จัดทำขึ้นมีความถูกต้อง ครอบคลุม และมีศักยภาพในการนำไปปรับใช้ในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งยังเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถใช้สนับสนุนการยกระดับอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพตามกรอบมาตรฐาน Thailand PSF ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของสถาบันในการยกระดับสมรรถนะของอาจารย์ทั้งในด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และจริยธรรมวิชาชีพ โดยกระบวนการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การจัดอบรม ประชุม สัมมนา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างอาจารย์ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านระบบต่าง ๆ และการส่งเสริมคุณค่าแห่งความเป็นอาจารย์ เมื่อศึกษาความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาอาจารย์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านค่านิยมที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา ทำให้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่เน้น 3 มิติหลัก ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ กลไกสนับสนุนและเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา และผลลัพธ์เชิงคุณภาพจากการพัฒนาวิชาชีพ โดยแนวทางที่ได้พัฒนาขึ้นนี้มุ่งเสริมสร้างทั้งองค์ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับบทบาทอาจารย์ในยุคใหม่ อีกทั้งยังสามารถปรับใช้ได้ตามบริบทของกลุ่มสถาบันที่หลากหลาย ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏและเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบสำคัญที่ครอบคลุมทั้งการจัดอบรม ประชุม สัมมนา และกิจกรรมฝึกอบรม การสร้างความร่วมมือระหว่างอาจารย์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาคุณค่าและจริยธรรมความเป็นอาจารย์ โดยสถาบันส่วนใหญ่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้านและดำเนินกิจกรรมตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ 1) สถาบันอุดมศึกษาควรจัดตั้งหรือพัฒนา “ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน” ให้มีภารกิจชัดเจนในด้านการฝึกอบรมและส่งเสริมคุณภาพการสอนของอาจารย์ 2) หน่วยงานกำกับดูแล เช่น กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรสนับสนุนงบประมาณและกรอบนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ทุกสถาบันมีแผนพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และ 3) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ทั้งภายในและระหว่างสถาบัน เพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐาน Thailand PSF มีความจำเป็นในระดับสูง โดยเฉพาะด้านค่านิยม สมรรถนะและองค์ความรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ และแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยควรใช้แนวทางดังกล่าวในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถาบัน 2) สมาคมวิชาชีพอุดมศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายควรนำแนวทางไปจัดทำหลักสูตรอบรมสำหรับพัฒนาอาจารย์ และ 3) ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้แนวทางดังกล่าวเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในแต่ละกลุ่มสถาบัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีคุณภาพในระดับสูง ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยแนวทางถูกปรับให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละกลุ่มสถาบัน (รัฐ, ราชภัฏ/เทคโนโลยีราชมงคล, เอกชน) สะท้อน

แนวคิดของการพัฒนาบนฐานบริบท (Context-based Development) ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ 1) สถาบันอุดมศึกษาควรนำแนวทางที่เหมาะสมกับกลุ่มของตนไปใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ 2) หน่วยงานนโยบายระดับชาติควรใช้แนวทางนี้เป็นต้นแบบเพื่อขยายผลการพัฒนาอาจารย์อย่างมีระบบในระดับประเทศ และ 3) ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงและส่งเสริมการนำแนวทางไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางที่เสนอในงานวิจัยนี้กับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือคุณภาพการเรียนรู้ในระดับหลักสูตร เพื่อประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาอาจารย์ในมิติที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการพัฒนาและทดสอบโมเดลการพัฒนาอาจารย์ต้นแบบในแต่ละกลุ่มสถาบัน (รัฐ, ราชภัฏ/เทคโนโลยีราชมงคล, เอกชน) โดยทดลองใช้ในภาคสนาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แบบจำลองที่นำไปใช้งานได้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาผลกระทบของการพัฒนาอาจารย์ตามแนวทาง Thailand PSF ต่อการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการ ความพึงพอใจในวิชาชีพ และความยั่งยืนของระบบการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา

References

Association of Professional and Organizational Development Network of Thailand Higher Education. (2023). *Handbook for Competency Assessment of Lecturers Based on the Guidelines for Enhancing Teaching Quality to Promote Learning Outcomes According to the Thai Qualifications Framework for Higher Education 2023*. Retrieved March 10, 2023, from https://shorturl.asia/xyUS1

Avalos, B. (2011). Teacher Professional Development in Teaching and Teacher Education Over Ten Years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20.

Barr, J., & Griffiths, M. (2007). The Nature of Knowledge and Lifelong Learning. In Aspin, D. N. (eds.). *Philosophical Perspectives on Lifelong Learning*. Lifelong Learning Book Series, vol. 11. Netherlands: Springer, Dordrecht.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Jarvis, P. (2005). *International Dictionary of Adult and Continuing Education*. London: Routledge Falmer.

Jeannin, L. M. (2016). *Professional Development Needs of Faculty Members in an International University in Thailand.* (Doctoral Dissertation). Walden University. United States.

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (2018). *Checklist of the Program Evaluation Standards Statements*. Retrieved March 10, 2023 from https://wmich.edu/evaluation/checklists

Kallio, H., Pietila, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic Methodological Review: Developing a Framework for a Qualitative Semi-Structured Interview Guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965.

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research.* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2022). *Policy Framework and Strategy for Higher Education, Science, Research and Innovation 2023-2027*. Retrieved March 20, 2024, from https://www.mhesi.go.th/index.php/all-media/book-ministry/8310-2022-12-13-06-27-40.html

Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2023). *Announcement of the Higher Education Standards Committee: Guidelines for the Development of Teaching Quality to Promote Learning Outcomes According to the Thai Qualifications Framework for Higher Education 2023*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary.

Office of the National Economic and Social Development Council. (2019). *The 20-Year National Strategy (2018-2037).* (2nd ed.). Bangkok: Secretariat of the National Strategy Committee.

Phra Phatthanaphon Sirisuvanno (Phetchai), & Thongdee, V. (2023). Developing Teachers to Become Professional Teachers in the 21st Century. *Journal of MCU Ubon Review,* 8(1), 757-766.

Sangsuttiphong, P. (2017). Development of Thai Higher Education Teachers towards the ASEAN Community. In K. Pitchaya, P. Pathommarasmith, N. Wilailak, & S. Chuenchom (Eds.), *The King's Philosophy for Sustainable Development: Compilation of Research and Academic Articles, Chiang Mai Rajabhat University, 2017* (pp. 97-110). Chiang Mai: Chiang Mai Rajabhat University.

Shaw, R. (2017). Professionalising Teaching in Higher Education: The Impact of an Institutional Fellowship Scheme in the UK. *Higher Education Research & Development*, 37(1), 145-157.

Srisa-ard, B. (2017). *Basic Research (Introduction to Research).* (9th ed.). Bangkok: Suweeriya Sarn Publishing.

Higher Education Academy. (2011). *The UK Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education*. Retrieved March 20, 2024, from https://cte.wu.ac.th/backEnd/myfile/attUKPSF/ukpsf_2011_english.pdf

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* (2nd ed.). New York: Harper & Row.