

กรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาไทย

สุบิน ยุระรัช^{1,*}, ศิริพร ทองแก้ว²

^{1,2} ศูนย์ส่งเสริมการวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Received: 15 July 2025

Revised: 18 August 2025

Accepted: 22 August 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ (1) เพื่ออธิบายแนวคิดมาตรฐานวิชาชีพและกรอบมาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรมในระดับชาติและในระดับสากล และ (2) เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยอ้างอิงและเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานวิชาชีพระดับชาติและระดับสากลที่ได้รับการยอมรับในต่างประเทศ ได้แก่ (1) Professional Standards Framework (PSF) ของสหราชอาณาจักร (2) Researcher Development Framework (RDF) ของ Vitae (3) Innovation Competency Framework (ICF) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) (4) Innovation Talent Development Framework (ITDF) ของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NXPO) และ (5) European Framework for Research Careers (EFRC) ของสหภาพยุโรป ผลของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทำให้ได้ (ร่าง) กรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งแบ่งโครงสร้างสมรรถนะของนักวิจัย/นวัตกรรม ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ (1) Associate Fellow Researcher/Innovator (AFRI) หรือนักวิจัย/นวัตกรรมระดับต้น (2) Fellow Researcher/Innovator (FRI) หรือนักวิจัย/นวัตกรรมประจำหน่วยงาน (3) Senior Fellow Researcher/Innovator (SFRI) หรือหัวหน้าโครงการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม และ (4) Principal Fellow Researcher/Innovator (PFRI) หรือผู้อำนวยการวิจัย หรือผู้ขับเคลื่อนนโยบายด้านการวิจัย/นวัตกรรม

คำสำคัญ: มาตรฐานวิชาชีพ นักวิจัย นวัตกรรม สมรรถนะ สถาบันอุดมศึกษา

*ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: subin.yu@spu.ac.th

A Conceptual Framework for Developing Professional Standards for Researchers and Innovators in Thai Higher Education Institutions

Subin Yurarach^{1,*}, Siriporn Thongkaew²

^{1,2}Research Facilitation and Development Center, Sripatum University, Thailand

Received: 15 July 2025

Revised: 18 August 2025

Accepted: 22 August 2025

Abstract

This article has two objectives: (1) to describe the concept of professional standards and the competency frameworks for researchers and innovators at both national and international levels; and (2) to analyze, synthesize and propose a conceptual framework for developing professional standards for researchers and innovators that is appropriate to the context of Thai higher education institutions. This is done by referencing and comparing internationally recognized frameworks, including (1) the Professional Standards Framework (PSF) of the United Kingdom, (2) the Researcher Development Framework (RDF) of Vitae, (3) the Innovation Competency Framework (ICF) of the National Innovation Agency (NIA), (4) the Innovation Talent Development Framework (ITDF) of the Office of National Higher Education Science Research and Innovation Policy Council (NXPO), and (5) the European Framework for Research Careers (EFRC) of the European Union. The results of the analysis and synthesis led to a draft conceptual framework for developing professional standards for researchers and innovators in Thai higher education institutions. This framework classifies the competency structure of researchers/innovators into four levels: (1) Associate Fellow Researcher/Innovator (AFRI): entry-level researchers/innovators; (2) Fellow Researcher/Innovator (FRI): researchers/innovators at the institutional level; (3) Senior Fellow Researcher/Innovator (SFRI): leaders of research/innovation development projects; and (4) Principal Fellow Researcher/Innovator (PFRI): research directors or policymakers driving research and innovation.

Keywords: Professional Standard, Researcher, Innovator, Competency, Higher Education Institution

*Corresponding Author; E-mail: subin.yu@spu.ac.th

บทนำ

ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะกำลังคนด้านการวิจัยและนวัตกรรม ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (NXPO, 2021) มหาวิทยาลัยในประเทศไทยจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนา นักวิจัยและนวัตกรรมให้มีคุณภาพ ทั้งผ่านการจัดสรรทุนวิจัย การพัฒนาโครงการฝึกอบรม และการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานงานวิจัย (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2022a) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยจะมีระบบสนับสนุนด้านทุนและโครงการต่างๆ แต่ประเทศไทยยังขาดกรอบมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standards) สำหรับนักวิจัยและนวัตกรรมที่มีความชัดเจนและได้รับการยอมรับในระดับชาติ ส่งผลให้การประเมินสมรรถนะและการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพยังไม่เป็นระบบ ขาดทิศทางและความต่อเนื่อง (Vitae, 2011; European Commission, 2011) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานวิจัยและความสามารถในการแข่งขันเชิงนวัตกรรมของประเทศ

เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ พบว่าหลายประเทศได้พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพ ที่ใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิจัยและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น Professional Standards Framework (PSF) ของ Advance HE สหราชอาณาจักรที่ใช้สำหรับสายงานการสอนในระดับอุดมศึกษา (Advance HE, 2023) และ Researcher Development Framework (RDF) ของ Vitae ที่เป็นเครื่องมือพัฒนานักวิจัยทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม (Vitae, 2011) นอกจากนี้ สหภาพยุโรปยังได้กำหนด European Framework for Research Careers (EFRC) ซึ่งช่วยสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพนักวิจัยให้ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (European Commission, 2011)

แม้ว่าสถานการณ์ในประเทศไทยจะมีความพยายามพัฒนาระบบสนับสนุนด้านนวัตกรรม เช่น Innovation Competency Framework (ICF) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) และ Innovation Talent Development Framework (ITDF) ของ NXPO (NXPO, 2021) แต่ยังคงขาดความเชื่อมโยงกับระบบรับรองวิชาชีพที่เป็นมาตรฐานและสามารถใช้ประเมินสมรรถนะเชิงระบบได้ ดังนั้น ในการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมของประเทศไทย จึงควรมีการศึกษาแนวทางหรือการพัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรมโดยอ้างอิงและประยุกต์ใช้แนวคิดจากกรอบมาตรฐานสากลดังกล่าว เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพกำลังคนด้านวิจัยและนวัตกรรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้อย่างแท้จริง (NXPO, 2021; Advance HE, 2023)

อย่างไรก็ตาม จากรายงาน Thailand Research and Innovation Utilization Survey (NXPO, 2023) พบว่า แม้จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติของประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่สัดส่วนของงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคมยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับหลายประเทศในภูมิภาค สะท้อนถึงประสิทธิภาพการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ยังไม่เต็มศักยภาพ (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2023a) นอกจากนี้ ผลสำรวจความคิดเห็นของนักวิจัยไทย (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2023b) ยังชี้ว่าปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ ขาดเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน ขาดแนวทางพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Pathway) ที่ตอบโจทย์ตามลำดับขั้น และขาดระบบประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน จากข้อเท็จจริงดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนารอบ

มาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรของประเทศไทยยังเป็นประเด็นที่ท้าทายและมีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิจัยและนวัตกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง (NXPO, 2023; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2023a)

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานวิชาชีพที่มีอยู่ในประเทศไทยและในระดับสากลที่ได้รับการยอมรับ จะนำมาสู่การจัดทำ (ร่าง) กรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย ซึ่งจะมีการกำหนดระดับสมรรถนะที่มีความแตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการพัฒนานักวิจัยหรือนวัตกรให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่ออธิบายแนวคิดมาตรฐานวิชาชีพและกรอบมาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรในระดับชาติและในระดับสากล
2. เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ

ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standards) หมายถึง ชุดเกณฑ์หรือกรอบแนวทางที่ใช้กำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพอย่างเป็นระบบ (Boyatzis, 2008) โดยมีเป้าหมายเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน ดังนั้น มาตรฐานวิชาชีพ น่าจะหมายถึงชุดของแนวทาง กรอบแนวคิด หรือเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนา ประเมิน และยืนยันสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของวิชาชีพในอุดมศึกษาของ Advance HE (2023) ที่มีชื่อว่า HEA Fellowship หรือ UK Professional Standards Framework (UKPSF) ซึ่งเป็นระบบการรับรองความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนในอุดมศึกษา ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะกรอบแนวคิดที่ใช้ส่งเสริมสมรรถนะด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยประกอบด้วยระดับของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ เช่น (1) Associate Fellow of the Higher Education Academy (AFHEA) หรือผู้ที่เริ่มพัฒนาทักษะการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ (2) Fellow of the Higher Education Academy (FHEA) หรือผู้สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีบทบาทประจำ (3) Senior Fellow of the Higher Education Academy (SFHEA) หรือผู้มีประสบการณ์สูงที่สามารถเป็นผู้นำโครงการหรือพัฒนาแนวทางการเรียนการสอน (4) Principal Fellow of the Higher Education Academy (PFHEA) (Advance HE, 2023) หรือผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสถาบันหรือระดับชาติ อย่างไรก็ตาม มาตรฐานวิชาชีพเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในหลากหลายสาขาวิชาชีพ เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดกรอบอ้างอิงสำหรับการปฏิบัติงาน การพัฒนา และการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในวิชาชีพอย่างเป็นระบบ (Boyatzis, 2008; Eraut, 1994) โดยทั่วไป มาตรฐานวิชาชีพจะประกอบด้วยเกณฑ์หรือคุณลักษณะสำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรมี ทั้งในมิติความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (Attitudes) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการหรือสังคมโดยรวม

ประเภทของมาตรฐานวิชาชีพ

ในระดับสากล มาตรฐานวิชาชีพอาจถูกออกแบบและใช้ในรูปแบบที่แตกต่างกันตามลักษณะของสาขาวิชา ตัวอย่างเช่น ในสายวิชาชีพทางการศึกษา Professional Standards Framework (PSF) ของ Advance HE สหราชอาณาจักร ถือเป็นกรอบแนวทางที่ได้รับการยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา (Advance HE, 2023) โดย PSF จะกำหนดองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ (1) Areas of Activity กิจกรรมหลักในการจัดการเรียนการสอน เช่น การออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ (2) Core Knowledge ความรู้หลักที่จำเป็นต่อการสอน เช่น ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสอน จิตวิทยาการเรียนรู้ และเทคโนโลยีการศึกษา และ (3) Professional Values ค่านิยมวิชาชีพ เช่น การคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียน ความยุติธรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ PSF ยังออกแบบโครงสร้างระดับผู้ปฏิบัติวิชาชีพเป็นลำดับขั้น ได้แก่ Associate Fellow (AFHEA), Fellow (FHEA), Senior Fellow (SFHEA) และ Principal Fellow (PFHEA) ซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถยื่นขอรับรองระดับตามสมรรถนะและประสบการณ์ของตนได้อย่างเป็นทางการ (Advance HE, 2023) นอกจากนี้ PSF แล้ว หลายประเทศยังได้พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักวิจัยโดยเฉพาะ เช่น Researcher Development Framework (RDF) ของ Vitae ประเทศ สหราชอาณาจักร ซึ่งแบ่งสมรรถนะออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และเทคนิคการวิจัย การจัดการตนเอง การมีอิทธิพลเชิงสังคม และการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อช่วยให้นักวิจัยทุกระดับมีแนวทางพัฒนาตนเองและสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเป็นระบบ (Vitae, 2011)

ประโยชน์ของมาตรฐานวิชาชีพ

การกำหนดและนำมามาตรฐานวิชาชีพมาใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและวิชาชีพในหลายมิติ เช่น (1) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development: CPD) บุคลากรจะมีแนวทางประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาได้สอดคล้องกับมาตรฐาน (2) ความน่าเชื่อถือและการยอมรับในวงวิชาชีพ ผู้ที่ผ่านการประเมินและได้รับการรับรองจะมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น สร้างความมั่นใจให้ผู้ให้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) การสร้างความเท่าเทียมและมาตรฐานกลาง ทำให้ทุกสถาบันหรือองค์กรใช้มาตรฐานเดียวกันเป็นแนวทางอ้างอิง ลดความคลาดเคลื่อนในการประเมินสมรรถนะ (Eraut, 1994; Boyatzis, 2008) ในประเทศไทย แม้จะเริ่มมีการพัฒนารอบสมรรถนะวิชาชีพบางสาขา เช่น Innovation Competency Framework (ICF) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) หรือ Innovation Talent Development Framework (ITDF) ของ NXPO แต่ยังคงขาดมาตรฐานกลางที่เชื่อมโยงกับระบบรับรองและการประเมินสมรรถนะอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะในสายวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรที่มีบทบาทสำคัญในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (NXPO, 2021; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2023a) งานวิจัยหลายฉบับแนะนำว่าการนำแนวคิดมาตรฐานวิชาชีพมาใช้ในสถาบันอุดมศึกษา ควรออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสาขาและควรมีระบบรับรองที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง (Advance HE, 2023; Vitae, 2011) การจัดทำแนวทางที่อ้างอิงจากกรอบสากล เช่น PSF หรือ RDF และปรับใช้ให้เหมาะสมกับโครงสร้างอุดมศึกษาไทย จะช่วยยกระดับคุณภาพบุคลากรด้านวิจัยและนวัตกรรมของประเทศได้อย่างยั่งยืน

กรอบมาตรฐานวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับในประเทศไทยและในระดับสากล

1. กรอบมาตรฐานวิชาชีพในประเทศไทย

1.1 Innovation Competency Framework (ICF) หรือกรอบสมรรถนะนวัตกรรม ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA, 2022) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญสำหรับการสร้างนวัตกรรม เช่น การคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking) การแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน (problem-solving) และ การทำงานข้ามศาสตร์ (interdisciplinary collaboration) จุดเด่นของกรอบนี้ คือ การเชื่อมโยงความสามารถเชิงวิชาชีพเข้ากับทักษะเชิงนวัตกรรมที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทำให้สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม

1.2 Innovation Talent Development Framework (ITDF) กรอบสมรรถนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านนวัตกรรม (NXPO, 2021) จัดลำดับระดับสมรรถนะออกเป็น 4 ขั้น ได้แก่ Talent, Specialist, Leader และ Champion โดยเน้นการพัฒนาคนตั้งแต่ผู้มีความรู้ด้านนวัตกรรมในระดับเริ่มต้น ไปจนถึงผู้ที่สามารถขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ จุดเด่นของ ITDF คือ การจัดลำดับพัฒนาการอย่างเป็นระบบจากผู้ปฏิบัติไปสู่ผู้นำ ทำให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเส้นทางอาชีพ (Career pathway) ของบุคลากรด้านนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน

2. กรอบมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล

2.1 Professional Standards Framework (PSF) ของสหราชอาณาจักร (Advance HE, 2023) เป็นกรอบมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล เน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนในอุดมศึกษา โดยแบ่งระดับผู้ปฏิบัติวิชาชีพเป็น Associate Fellow (AFHEA) Fellow (FHEA) Senior Fellow (SFHEA) และ Principal Fellow (PFHEA) จุดเด่นของ PSF คือ การใช้เป็นเกณฑ์รับรองคุณวุฒิด้านการสอน (Teaching Fellowship) ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและยกระดับคุณภาพการสอนในมหาวิทยาลัย

2.2 Researcher Development Framework (RDF) (Vitae, 2011) แบ่งสมรรถนะของนักวิจัยออกเป็น 4 โดเมนและ 12 ด้านย่อย ได้แก่ (1) ความรู้และทักษะทางการวิจัย (Knowledge and intellectual abilities) (2) ทักษะเชิงส่วนบุคคล (Personal effectiveness) (3) การจัดการอาชีพและความเป็นมืออาชีพ (Professional and career development) และ (4) การมีส่วนร่วมกับสังคมและองค์กร (Engagement, influence and impact) จุดเด่นคือเป็นกรอบที่ใช้พัฒนานักวิจัยทั้งในเชิงวิชาการและทักษะชีวิต (transferable skills) ทำให้เกิดสมรรถนะที่สมดุล

2.3 European Framework for Research Careers (EFRC) European Commission, 2011) กำหนดเส้นทางอาชีพนักวิจัยเป็น 4 ระดับ ได้แก่ R1 (First Stage Researcher), R2 (Recognized Researcher), R3 (Established Researcher), และ R4 (Leading Researcher) จุดเด่นของ EFRC คือ ความชัดเจนในการวาง Career progression ของนักวิจัย ตั้งแต่ระดับเริ่มต้นจนถึงผู้นำเชิงนโยบาย ทำให้มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติ การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาสายอาชีพนักวิจัยได้อย่างเป็นระบบ

โดยสรุป ICF และ ITDF เป็นกรอบมาตรฐานในระดับชาติ เน้นสมรรถนะด้านนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของไทย ส่วน PSF, RDF และ EFRC เป็นกรอบในระดับสากล เน้นมาตรฐานการสอน การวิจัย และเส้นทางอาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการวิจัยหรือนวัตกรรม

1. กรณีศึกษาในประเทศไทย

1.1 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พัฒนา CMU Researcher Development Model สำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ โดยจัดอบรมทักษะ Proposal Writing, International Publication และ Leadership มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดทำโมเดล CMU Researcher Development Model โดยแบ่งนักวิจัยตามระดับอายุงานและจำนวนผลงานวิจัยเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ Junior Researcher, Core Researcher และ Research Leader โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับการพัฒนาเฉพาะด้าน เช่น Junior Researcher จะเข้ารับการอบรม Proposal Writing และทักษะการสื่อสารผลงาน ส่วน Core Researcher จะได้รับทุนพัฒนาหัวข้อวิจัยระดับนานาชาติ และ Research Leader จะได้รับการสนับสนุนเพื่อสร้างเครือข่ายและกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย (Chiang Mai University, 2022)

1.2 มหาวิทยาลัยขอนแก่น มี KRU Researcher Incubation Program ที่จับคู่ Mentor–Mentee รายบุคคล โครงการนี้จัดตั้งขึ้นโดย ฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ โครงการนี้มุ่งเน้นการปูพื้นฐานทักษะงานวิจัย การสร้างเครือข่ายวิชาการ และการส่งเสริมให้เกิดผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง สามารถตีพิมพ์ในระดับนานาชาติหรือสร้างผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคมได้จริง หนึ่งในจุดเด่นของโครงการ คือ การจับคู่ Mentor–Mentee รายบุคคล โดยจะมีอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญวิจัยที่มีประสบการณ์สูง (Mentor) ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการทำงานของนักวิจัยรุ่นใหม่ (Mentee) อย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาโครงการ กระบวนการนี้ช่วยให้ Mentee ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งด้านการออกแบบงานวิจัย การเขียนข้อเสนอโครงการ การจัดการทุนวิจัย ตลอดจนการเตรียมตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการ นอกจากนี้ โครงการยังจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) และกิจกรรมพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น การเขียนบทความวิจัยภาษาอังกฤษ การจัดการลิขสิทธิ์ผลงานวิจัย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนักวิจัยจากสถาบันอื่นทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างนักวิจัยกับหน่วยงานภาคอุตสาหกรรมหรือผู้ใช้ประโยชน์ กล่าวโดยสรุป KRU Researcher Incubation Program ถือเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการสร้างนักวิจัยมืออาชีพ ที่มีความพร้อมทั้งด้านองค์ความรู้ สมรรถนะการวิจัย และเครือข่ายวิชาชีพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยในระดับประเทศและนานาชาติ (Khon Kaen University, Division of Research and Graduate Studies, 2024)

1.3 มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีโครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยมหาวิทยาลัยศรีปทุมได้เริ่มนำแนวคิด Researcher Development Framework มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมและระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย (Mentoring) เพื่อพัฒนาสมรรถนะทั้งด้านเทคนิค การสื่อสาร การจัดการวิจัย และการวางแผนก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยในปี 2567 มีนักวิจัยเข้าร่วมโครงการกว่า 50 คน ซึ่งประเมินพัฒนาการรายบุคคลผ่าน Portfolio และเครือข่ายเพื่อนร่วมวิจัย (Yurarach and Thongkaew, 2025)

1.4 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (Panyapiwat Institute of Management: PIM) มีแนวทางการออกแบบ “โครงการเส้นทางอาชีพนวัตกรรม” ที่แบ่งระดับสมรรถนะและบทบาทของนักวิจัยอย่างเป็นลำดับขั้น โดยเน้นการพัฒนาตาม Career Path เพื่อสร้างบุคลากรนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ธุรกิจจริง (Suthammanon et al., 2023) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ (1) เพื่อวางเส้นทางอาชีพในวิชาชีพนวัตกรรมตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับ

ผู้นำ (2) เชื่อมโยง สมรรถนะด้านนวัตกรรม (Innovation Competency) เข้ากับการทำงานจริง (Work-based Education) และ (3) สนับสนุนการเรียนรู้แบบ Lifelong Learning และการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สำหรับแนวทางการแบ่งระดับนวัตกรรมของ PIM จะมีการแบ่งกลุ่มหรือ Level ของนักนวัตกรรมคล้ายกับกรอบมาตรฐานนานาชาติ

ตารางที่ 1 เส้นทางอาชีพนวัตกรรมของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (Suthammanon et al., 2023)

ระดับ	คุณลักษณะ
1. Beginner/Talent	เริ่มต้นเรียนรู้แนวคิดนวัตกรรม ทักษะคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิเคราะห์ปัญหา
2. Practitioner/Specialist	มีทักษะและประสบการณ์พัฒนานวัตกรรมจริง สามารถทำงานโครงการจริงในองค์กร
3. Leader/ Project Leader	บริหารจัดการทีมโครงการนวัตกรรม ขยายผลเชิงธุรกิจ มีทักษะสื่อสารและโน้มน้าวผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. Innovator Coach/Strategist	เป็นที่ปรึกษาเชิงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม มีบทบาทเชื่อมโยงกับผู้บริหารหรือกำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมองค์กร

1.5 ผลงานวิจัยของ Parntong (2020) ได้นำเสนอโมเดลสมรรถนะนักวิจัยสถาบันราชภัฏ ผลงานวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยที่มักถูกอ้างอิงเมื่อพูดถึงแนวทางพัฒนาโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและสมรรถนะสำคัญของนักวิจัยในสถาบันราชภัฏ และพัฒนาโมเดลสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถใช้เป็นแนวทางประเมินและพัฒนา นักวิจัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล งานวิจัยเรื่องนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเริ่มจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารงานวิจัย อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่ และใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่ง ผลการวิจัยพบว่า (1) โมเดลสมรรถนะที่ได้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้วิชาการและงานวิจัย (Research Knowledge) สมรรถนะด้านทักษะการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล (Research Skills & Data Analysis) สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายวิชาชีพและความร่วมมือ (Networking & Collaboration) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมวิจัย (Research Ethics) และสมรรถนะด้านการจัดการตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Self-Management & Lifelong Learning) โมเดลสมรรถนะนี้ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้จริงในการประเมินศักยภาพและพัฒนา นักวิจัยได้ โดยมีข้อเสนอแนะให้สถาบันราชภัฏจัดระบบฝึกอบรมและแนวทางพัฒนานักวิจัยให้สอดคล้องกับโมเดลนี้ สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานวิจัยเสนอให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัยมีการนำโมเดลสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือหลักสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิจัยอย่างเป็นระบบ และควรพัฒนาแนวทางการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.6 Innovation Competency Framework (ICF) จัดทำโดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) เพื่อใช้ประเมินและพัฒนาสมรรถนะของนวัตกรรม โดยเน้นองค์ประกอบด้านการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การทำงานข้ามศาสตร์ และการพัฒนานวัตกรรมเชิงธุรกิจ ครอบคลุมทั้งระดับบุคคล ทีม และองค์กร (NIA, 2022)

ตารางที่ 2 กรอบสมรรถนะนวัตกรรมตามแนวทางของ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA, 2022)

ระดับ	หมวดสมรรถนะหลัก	รายละเอียดองค์ประกอบสมรรถนะ
บุคคล	1. การคิดเชิงสร้างสรรค์	การคิดนอกกรอบ การสร้างแนวคิดใหม่และการมองปัญหาเชิงรุก
	2. การแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม	การวิเคราะห์ปัญหา การหาทางเลือก การทดสอบแนวทางและเรียนรู้จากความล้มเหลว
	3. การพัฒนานวัตกรรมเชิงธุรกิจ	การเชื่อมโยงไอเดียสู่โมเดลธุรกิจ การประเมินความเป็นไปได้ การพัฒนาแนวคิดสู่ต้นแบบ
	4. การสื่อสารและการโน้มน้าว	การนำเสนอผลงาน การเล่าเรื่อง (storytelling) การจูงใจผู้เกี่ยวข้อง
ทีม	5. การทำงานข้ามศาสตร์	การประสานงานระหว่างผู้เชี่ยวชาญต่างสาขา การจัดการความรู้ร่วมกัน
	6. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการทดลอง
องค์กร	7. การจัดการนวัตกรรม	การวางระบบสนับสนุน การจัดการทรัพยากรและการลงทุนในนวัตกรรม
	8. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการนำการเปลี่ยนแปลง

กรอบสมรรถนะนวัตกรรมตามแนวทางของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ นำมาใช้ประเมินจุดแข็ง-จุดอ่อนของนวัตกรรม ทั้งในมิติบุคคล ทีม และองค์กร รวมถึงเชื่อมโยงไปสู่แผนพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์และนวัตกรรมของประเทศ

1.7 Innovation Talent Development Framework (ITDF) พัฒนาโดยสำนักงานสภานโยบายนวัตกรรมแห่งชาติ (NXPO) เป็นกรอบที่กำหนดเส้นทางอาชีพและสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ Talent, Specialist, Leader และ Champion ซึ่งสามารถเทียบได้กับระดับของ PSF ได้ (NXPO, 2021)

ตารางที่ 3 Innovation Talent Development Framework (ITDF)

ระดับอาชีพ	คุณลักษณะ/สมรรถนะหลัก	แนวทางการพัฒนา
1. Talent	- พื้นฐานการคิดสร้างสรรค์ - การสร้างแนวคิดนวัตกรรมเบื้องต้น - การเรียนรู้และทดลอง	- อบรมเบื้องต้น - โครงการฝึกงาน/การเรียนรู้ในงานจริง
2. Specialist	- ความเชี่ยวชาญเชิงลึกในสาขา - การจัดการโครงการนวัตกรรม - การพัฒนาต้นแบบและการทดสอบ	- โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญ - เวิร์กช็อปเชิงลึก - การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญหลายสาขา
3. Leader	- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม - การบริหารจัดการทีมข้ามศาสตร์ - การขยายผลนวัตกรรมเชิงธุรกิจ	- หลักสูตรผู้นำเชิงนวัตกรรม - การพัฒนาทักษะ Soft Skills (การสื่อสาร, การโน้มน้าวใจ) - Coaching และ Mentoring
4. Champion	- วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์นวัตกรรม - การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร - การผลักดันนวัตกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคม	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับนานาชาติ - การเป็นวิทยากร/ผู้กำหนดนโยบาย - การขยายบทบาทในระดับนโยบาย

จากตาราง ITDF เชื่อมโยงกับระดับสมรรถนะของ Professional Standard Framework (PSF) ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางจัดทำ Career Path และแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรม รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับกรอบ ICF เพื่อให้ครอบคลุมทั้งมิติ สมรรถนะรายบุคคล ทีม และองค์กร

2. กรณีศึกษาในต่างประเทศ

2.1 ในระดับภูมิภาคอาเซียน โมเดลสมรรถนะนักวิจัยอาเซียน เช่น ASEAN Young Scientist Network (AYSN) ก็มีโครงการพัฒนาเครือข่ายนักวิจัยรุ่นใหม่ในภูมิภาคอาเซียน โดยได้พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยรุ่นใหม่ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะด้านการวิจัยข้ามชาติและการสร้าง Impact ต่อชุมชน (ASEAN, 2022) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศไทยในการพัฒนานักวิจัยให้สามารถทำงานในเวทีนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Office of the National Research Council of Thailand: NRCT, 2022)

2.2 กรอบสมรรถนะของประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น National Postdoctoral Association (NPA) ซึ่งมีสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ (1) Research Skill Development (2) Communication Skills (3) Professionalism (4) Leadership and Management Skills (5) Responsible Conduct of Research และ (6) Career Development เป็นแนวทางที่หลายสถาบันนำไปใช้จริง (NPA, 2023)

2.3 Researcher Development Framework (RDF) กรอบมาตรฐานวิชาชีพนี้ พัฒนาโดย Vitae ประเทศสหราชอาณาจักร RDF ประกอบด้วย 4 โดเมน ได้แก่ (1) ความรู้และทักษะด้านการวิจัย (2) ทักษะส่วนบุคคล (3) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสื่อสาร (4) การบริหารจัดการอาชีพและความเป็นผู้นำ ในแต่ละโดเมนแบ่งออกเป็นด้านย่อยรวม 12 ด้าน และมีระดับความก้าวหน้าทางสมรรถนะที่สามารถใช้สำหรับการพัฒนาและประเมินตนเองได้อย่างเป็นระบบ (Vitae, 2011)

ตารางที่ 4 โดเมนสมรรถนะสำคัญของ RDF (Vitae, 2011)

โดเมน	โดเมนหลัก (Main Domain)	โดเมนย่อย (Sub-domain)
A	1. ความรู้และทักษะด้านการวิจัย (Knowledge and Intellectual Abilities)	1.1 ความรู้ด้านวิชาการ (Knowledge Base) 1.2 การคิดเชิงวิพากษ์ (Cognitive Abilities) 1.3 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity)
B	2. ทักษะส่วนบุคคล (Personal Effectiveness)	2.1 การพัฒนาตนเอง (Personal Qualities) 2.2 การจัดการอาชีพ (Career Management) 2.3 การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Professional and Career Development)
C	3. การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสื่อสาร (Research Governance and Organization)	3.1 การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others) 3.2 การสื่อสารและอิทธิพล (Communication and Dissemination) 3.3 การสร้างเครือข่ายและการทำงานร่วมมือ (Networking and Collaboration)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

โดเมน	โดเมนหลัก (Main Domain)	โดเมนย่อย (Sub-domain)
D	4. การบริหารจัดการอาชีพและความเป็นผู้นำ (Engagement, Influence and Impact)	4.1 การบริหารจัดการโครงการวิจัย (Research Management) 4.2 ความเป็นผู้นำ (Leadership) 4.3 ความรับผิดชอบต่อจริยธรรมและความยั่งยืน (Responsibility and Professional Conduct)

โดเมนนี้เป็นการอ้างอิงจาก Vitae Researcher Development Framework (Vitae, 2011) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในสหราชอาณาจักรและสหภาพยุโรป แต่ละด้านย่อยจะถูกใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะ และวางแผนพัฒนานักวิจัยในทุกระดับ

2.4 European Framework for Research Careers (EFRC) จัดทำโดยคณะกรรมการยุโรป (European Commission) โดยแบ่งระดับของนักวิจัยออกเป็น R1-R4 ตามลำดับ ได้แก่ (1) First Stage Researcher (R1), (2) Recognized Researcher (R2), (3) Established Researcher (R3) และ (4) Leading Researcher (R4) (European Commission, 2011)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับตำแหน่งกับเส้นทางอาชีพโดยคณะกรรมการยุโรป (EFRC)

ระดับสากล	เทียบระดับไทย	ตำแหน่งงานตัวอย่าง
R1	AFRI	ผู้ช่วยวิจัย
R2	FRI	นักวิจัย/นักวิชาการประจำหน่วยงาน
R3	SFRI	หัวหน้าทีมวิจัย
R4	PFRI	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการวิจัย

2.5 มหาวิทยาลัย Sheffield (UK) ใช้ RDF Planner Tool ควบคู่ Portfolio และประเมินผ่าน Supervisor Meeting กรณีศึกษา: RDF Planner Tool – University of Sheffield ที่มหาวิทยาลัย Sheffield สหราชอาณาจักร มีการพัฒนา RDF Planner Tool เพื่อให้นักวิจัยวิเคราะห์สมรรถนะตาม 4 โดเมน RDF และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีการประชุมกับอาจารย์ที่ปรึกษาทุก 6 เดือนเพื่อทบทวนและประเมินผล ทั้งนี้ ผลลัพธ์พบว่า นักวิจัยรุ่นใหม่สามารถเพิ่มจำนวนงานตีพิมพ์และขยายเครือข่ายความร่วมมือวิจัยได้มากขึ้นภายใน 2 ปี (University of Sheffield, 2021)

โดยสรุป จากการเปรียบเทียบกรอบมาตรฐานวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งในด้านโดเมนหลัก ระบบรับรอง ระดับวิชาชีพ รูปแบบการประเมิน และหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดย Professional Standards Framework (PSF) ของสหราชอาณาจักร เน้นด้าน Teaching มีระบบรับรองอย่างเป็นทางการ ครอบคลุม 4 ระดับวิชาชีพ ตั้งแต่ Associate Fellow ถึง Principal Fellow (AFHEA-PFHEA) ใช้วิธีการประเมินผ่าน Portfolio และ Peer review โดยมีหน่วยงาน Advance HE เป็นผู้รับผิดชอบ ในขณะที่ Researcher Development Framework (RDF) ของ Vitae (UK) มุ่งเน้นด้าน Research โดยไม่มีระบบรับรองวิชาชีพอย่างเป็นทางการ แต่เน้นการใช้เป็นแนวทางพัฒนา

ตนเอง แบ่งออกเป็น 4 โดเมน 12 ด้านหลัก ครอบคลุมสมรรถนะการวิจัยในมิติรอบด้าน สำหรับ European Framework for Research Careers (EFRC) ของสหภาพยุโรป มุ่งสนับสนุนเส้นทางอาชีพนักวิจัยในระดับ R1–R4 ใช้เป็นแนวทางในการแนะแนวและออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพนักวิจัย โดยมีคณะกรรมการยุโรป (European Commission) เป็นผู้ดูแล

ด้านกรอบที่เกี่ยวกับ Innovation เช่น Innovation Competency Framework (ICF) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) จะเน้นสมรรถนะด้านนวัตกรรม ครอบคลุม 5 ด้านหลัก มีการประเมินผลงานเชิงนวัตกรรม และมีระบบรับรองบางส่วน สำหรับ Innovation Talent Development Framework (ITDF) ของสำนักงานนโยบายและแผนการต่างประเทศ (NXPO) จะเน้นเส้นทางอาชีพและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม แบ่งออกเป็น Talent, Specialist, Leader และ Champion พร้อมระบบรับรองเพื่อใช้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ส่วน NPA (หากหมายถึงกรอบสมรรถนะวิชาชีพที่ออกโดยหน่วยงานประเมินภายในหรือองค์กรกลาง) มักใช้ในกลุ่ม Research มีโครงสร้าง 6 Competencies ไม่มีระบบรับรองอย่างเป็นทางการเช่นเดียวกัน แต่เน้นใช้เพื่อการประเมินผลภายในองค์กร

จะเห็นได้ว่ากรอบมาตรฐานวิชาชีพแต่ละกรอบมีลักษณะการนำไปใช้และรูปแบบการประเมินแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบริบท ทั้งนี้สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษาไทยได้อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบกรอบมาตรฐานวิชาชีพต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและในระดับสากล

กรอบมาตรฐานวิชาชีพ	โดเมนหลัก	ระบบรับรอง	ระดับวิชาชีพ	รูปแบบการประเมิน	หน่วยงาน
PSF (UK)	Teaching	มี	4 ระดับ (AFHEA–PFHEA)	Portfolio, Peer review	Advance HE
RDF (UK)	Research	ไม่มีการรับรองอย่างเป็นทางการ	4 โดเมน, 12 ด้าน	ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง	Vitae
EFRC (EU)	Research	แนะนำโดย EU	R1–R4	แนะแนววิชาชีพ	European Commission
ICF (TH)	Innovation	มีบางส่วน	5 ด้าน	ประเมินผลงานเชิงนวัตกรรม	NIA
ITDF	Innovation	มี	Talent–Champion	ใช้สำหรับเส้นทางความก้าวหน้า	NXPO
NPA	Research	ไม่มี	6 Competencies	ประเมินผล	NPA

กรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาไทย

กรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพในบทความนี้ มีลักษณะเป็นกรอบแนวคิดสมรรถนะนักวิจัยและนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาที่เหมาะสมในบริบทไทย มาจากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบกรอบแนวคิดมาตรฐานวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ บทความนี้จึงเสนอ กรอบสมรรถนะนักวิจัยหรือนวัตกรรมไทย โดยกำหนด

โครงสร้างระดับสมรรถนะออกเป็น 4 ระดับหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอาชีพและการประเมินวิชาชีพที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ (1) Associate Fellow Researcher/Innovator (AFRI) (2) Fellow Researcher/Innovator (FRI) (3) Senior Fellow Researcher/Innovator (SFRI) และ (4) Principal Fellow Researcher/Innovator (PFRI) โดยแต่ละระดับมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับ Associate Fellow Researcher/Innovator (AFRI) หมายถึง นักวิจัยหรือนวัตกรรมระดับเริ่มต้น ซึ่งมีความรู้พื้นฐานด้านการวิจัยหรือการพัฒนาวัตกรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแล มีทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เบื้องต้น และมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่ระดับสูงขึ้น เหมาะสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หรือบุคลากรที่เพิ่งเริ่มต้นสายอาชีพด้านวิจัยและนวัตกรรม

2. ระดับ Fellow Researcher/Innovator (FRI) หมายถึง นักวิจัยหรือนวัตกรรมที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น สามารถทำงานวิจัยหรือพัฒนาวัตกรรมได้อย่างอิสระ มีทักษะการแก้ปัญหาและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ สามารถทำงานข้ามศาสตร์และสร้างเครือข่ายวิชาชีพ มีบทบาทในการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือการทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ระดับ Senior Fellow Researcher/Innovator (SFRI) หมายถึง นักวิจัยหรือนวัตกรรมอาวุโส ซึ่งมีประสบการณ์เชิงลึกในสายงานวิจัยหรือการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการบริหารจัดการโครงการหรือทีมงานวิจัยขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ มีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษา โค้ช หรือผู้พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้างผลงานที่มีผลกระทบเชิงเศรษฐกิจหรือสังคมในวงกว้าง

4. ระดับ Principal Fellow Researcher/Innovator (PFRI) หมายถึง นักวิจัยหรือนวัตกรรมชั้นนำที่มีบทบาทระดับนโยบายหรือระดับยุทธศาสตร์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนงานวิจัยหรือระบบนวัตกรรมในระดับมหภาค สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์และเป็นต้นแบบในวงวิชาชีพ

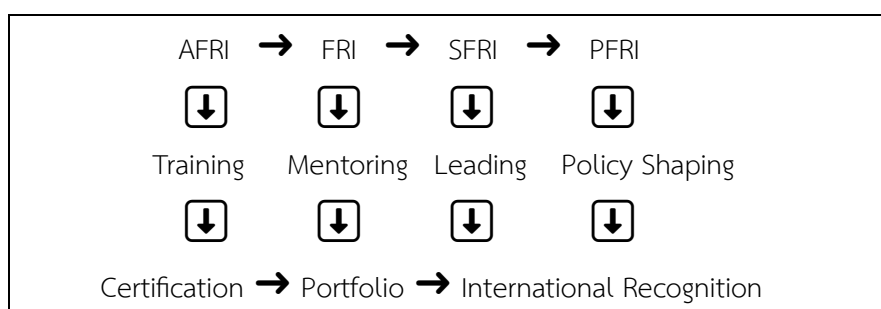
ตารางที่ 7 กรอบสมรรถนะ (Competency Framework) สำหรับนักวิจัยและนวัตกรรมไทย (ที่มา: ผู้เขียน)

ระดับ	บทบาทหลัก	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย	สมรรถนะที่แสดงออก	ตัวอย่างเกณฑ์พิจารณา
AFRI	นักวิจัย/นวัตกรรมระดับเริ่มต้น หรือผู้เริ่มต้นเข้าสู่อาชีพนักวิจัย	ความรู้พื้นฐาน	การใช้เครื่องมือวิจัยเบื้องต้น	มีความรู้พื้นฐานด้านวิจัยหรือการสร้างนวัตกรรม ใช้เครื่องมือพื้นฐานได้	เคยเข้าร่วมโครงการวิจัย/นวัตกรรม มีผลงานระดับเบื้องต้น
FRI	นักวิจัย/นวัตกรรมมืออาชีพ หรือผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพนักวิจัย/นวัตกรรม	ทักษะวิจัย	การจัดทำข้อเสนอทุนวิจัย	มีทักษะการดำเนินงานวิจัย/นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทในการจัดการบางส่วน	มีผลงานวิจัยตีพิมพ์/นวัตกรรมใช้ได้จริง มีประสบการณ์โครงการ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ระดับ	บทบาทหลัก	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย	สมรรถนะที่แสดงออก	ตัวอย่างเกณฑ์พิจารณา
SFRI	หัวหน้าโครงการพัฒนา งานวิจัย/นวัตกรรม หรือผู้นำทางเทคนิค หรือทีมวิจัย	การจัดการวิจัย	การนำทีม	สามารถบริหารจัดการ งานวิจัย/นวัตกรรม นำทีมและให้ คำปรึกษาได้	เป็นหัวหน้าโครงการ ได้รับทุนภายนอก มีบทบาทในเครือข่าย วิชาการ
PFRI	ผู้อำนวยการวิจัย หรือ ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย ด้านการวิจัย/ นวัตกรรม	ภาวะผู้นำเชิง นโยบาย	การกำหนด ทิศทางวิจัย ระดับชาติ	สร้างแนวคิดใหม่ระดับ นโยบาย มีอิทธิพลต่อ วงการวิจัย/นวัตกรรม	มีผลงานระดับ นานาชาติ เป็นที่ ยอมรับในสาขา เป็นกรรมการนโยบาย

การนำกรอบสมรรถนะนี้ไปใช้สามารถช่วยจัดระบบเส้นทางอาชีพของนักวิจัยและนวัตกรรมให้มีความชัดเจน และวัดผลได้จริง ทั้งยังตอบสนองต่อแนวนโยบาย Thailand 4.0 และ SDGs โดยเฉพาะด้านการศึกษานวัตกรรม (UNESCO, 2022) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายคือการสร้างระบบรับรองกลางและการประเมินที่โปร่งใส (Knight, 2015) สำหรับเส้นทางอาชีพนักวิจัยและนวัตกรรม (Roadmap) สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่ผู้เขียน ขอเสนอ แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพ Roadmap การพัฒนาวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรม (ที่มา: ผู้เขียน)

แผนภาพ Roadmap ฉบับนี้ แสดงให้เห็นเส้นทางการเติบโตและพัฒนาวิชาชีพของนักวิจัยหรือนวัตกรรมไทย อย่างเป็นลำดับขั้น เริ่มต้นจาก Start ซึ่งหมายถึงจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่อาชีพด้านการวิจัยหรือการสร้างนวัตกรรม บุคลากรจะพัฒนาสมรรถนะผ่านการฝึกอบรม (Training) อย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่ระดับ Associate Fellow Researcher/Innovator (AFRI) ซึ่งเป็นระดับเริ่มต้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐาน การเรียนรู้จากการทำงานจริง และการสะสมประสบการณ์ เมื่อมีสมรรถนะและประสบการณ์เพิ่มขึ้น จะเข้าสู่ระดับ Fellow Researcher/Innovator (FRI) ซึ่งเน้นบทบาทการทำงานวิจัยหรือพัฒนานวัตกรรมได้อย่างอิสระ มีการเสริมพลังด้วยกระบวนการ Mentoring หรือการมีพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำ ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับผู้มีประสบการณ์ ถัดไปคือระดับ Senior Fellow Researcher/Innovator (SFRI) ซึ่งเป็นระดับอาวุโส ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ Leader มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการโครงการ การนำทีมวิจัย หรือการพัฒนางานนวัตกรรมขนาดใหญ่

พร้อมทั้งดูแลและพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้เติบโตในวิชาชีพ สุดท้าย คือ ระดับ Principal Fellow Researcher/Innovator (PFRI) ซึ่งเป็นผู้ที่มิบบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ (Policy Shaping) สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านวิจัยและนวัตกรรม ผลักดันการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และมีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาชีพ ตลอดเส้นทาง Roadmap นี้ จะมีการประเมินและรับรองสมรรถนะในแต่ละช่วง โดยเริ่มจาก Certification ซึ่งหมายถึง การรับรองมาตรฐานวิชาชีพระดับต้น ตามมาด้วย Portfolio ที่เป็นหลักฐานการพัฒนางาน วิชาการ งานวิจัย หรือนวัตกรรมที่สะท้อนศักยภาพของแต่ละบุคคล เมื่อถึงระดับสูงสุดจะมุ่งสู่ International Recognition หรือการได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพนักวิจัยและนวัตกรรมให้มีคุณภาพทัดเทียมมาตรฐานสากล โดยสรุป Roadmap ฉบับนี้จึงเปรียบเสมือนแผนที่นำทางที่เชื่อมโยง การพัฒนาตนเอง (Self-development) การทำงานเป็นทีม (Team leadership) และการกำหนดนโยบาย (Policy leadership) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างกำลังคนวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ ประเทศไทยอย่างแท้จริง

สรุป

กรอบการพัฒนามาตรฐานนักวิจัยและนวัตกรรมที่นำเสนอในบทความนี้มีลักษณะเป็นกรอบสมรรถนะของ นักวิจัยและนวัตกรรม ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของนักวิจัย และนวัตกรรม รวมถึงขับเคลื่อนงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ กรอบการพัฒนามาตรฐานนักวิจัยและนวัตกรรมนี้ เป็นเครื่องมือสำคัญของมหาวิทยาลัยในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพนักวิจัยและ นวัตกรรม และช่วยผลักดันการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในสถาบันไปสู่ระดับชาติได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ทั้งนี้ การผลักดันกรอบสมรรถนะนักวิจัยและนวัตกรรมควรดำเนินการควบคู่กับเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) โดยสามารถนำระบบสมรรถนะ มาใช้เป็นองค์ประกอบเสริมในการพิจารณาคุณสมบัติและการเลื่อนตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ประจำ (NRCT, 2022) เพื่อให้การประเมินตำแหน่งทางวิชาการ ไม่พิจารณาเฉพาะผลงานวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึง พัฒนาการด้านทักษะและสมรรถนะของนักวิจัยด้วย นอกจากนี้ ควรมีการบูรณาการกับเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น Thailand Quality Research (TQR) เพื่อยกระดับคุณภาพการวิจัยของประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมถึงควรเชื่อมโยงกับระบบทุนวิจัยในลักษณะ Competitive Grant ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นกลไกจูงใจสำคัญ ช่วยกระตุ้นให้ นักวิจัยพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางที่ชัดเจน ทั้งนี้ หากดำเนินการอย่างเป็นระบบและ เชื่อมโยงกับนโยบายระดับประเทศอย่างรอบด้าน จะสามารถยกระดับศักยภาพนักวิจัยและนวัตกรรมไทยให้ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการพัฒนากรอบรับรองกลางร่วมกับหน่วยงานระดับชาติ โดยการจัดตั้งหรือพัฒนาระบบรับรอง มาตรฐานวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยงานสำคัญ เช่น สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) และสำนักงาน

สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NXPO) เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นมาตรฐานเดียวกันในระดับประเทศ

2. ควรพัฒนาโครงการอบรมและหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องตามระดับสมรรถนะ โดยจัดให้มีโครงการอบรม หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ และกิจกรรมเสริมศักยภาพที่สอดคล้องกับแต่ละระดับสมรรถนะของนักวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตามเส้นทางอาชีพ (Career Pathway) ที่ชัดเจน

3. ควรบูรณาการกรอบสมรรถนะเข้ากับระบบบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยนำกรอบสมรรถนะนี้ไปเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ของมหาวิทยาลัย เช่น ใช้ประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะที่ต้องการกับระบบการประเมินและพัฒนาอย่างแท้จริง

4. ควรผลักดันให้มีการใช้ตัววัดระดับวิชาชีพอย่างเป็นทางการเพื่อสร้างแรงจูงใจและการรับรู้สถานะวิชาชีพที่ชัดเจน ควรสนับสนุนให้ผู้ผ่านการรับรองในแต่ละระดับสามารถนำตัววัดระดับวิชาชีพ เช่น AFRI, FRI, SFRI และ PFRI ไปใช้ต่อท้ายชื่ออย่างเป็นทางการได้ อาทิ ในเอกสารวิชาการ บัตรประจำตัว หรือการสมัครทุนวิจัย เพื่อสร้างคุณค่าเชิงสัญลักษณ์และแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- Advance HE. (2023). *Professional Standards Framework*. [Online]. Retrieved from: <https://www.advance-he.ac.uk>
- ASEAN. (2022). *ASEAN Young Scientist Network Annual Report*.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Chiang Mai University. (2022). *CMU Researcher Development Model*. (in Thai)
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: RoutledgeFalmer.
- European Commission. (2011). *Towards a European Framework for Research Careers*. Brussels: European Commission.
- Khon Kaen University, Division of Research and Graduate Studies. (2024). *KKU Researcher Incubation Program: Individual Mentor-Mentee Guidelines*. Khon Kaen: Unpublished report. (in Thai)
- Knight, P. T. (2015). *Assessment for Learning in Higher Education*. Routledge.
- National Innovation Agency (NIA). (2022). *Innovation Competency Framework*. Bangkok: NIA. (in Thai)
- National Research Council of Thailand (NRCT). (2022). *Core Competencies for Postdoctoral Scholars*.
- NXPO. (2021). *Innovation Talent Development Framework*. Bangkok: Office of National Higher Education Science Research and Innovation Policy Council. (in Thai)

- NXPO. (2023). *Thailand Research and Innovation Utilization Survey 2023*. Office of National Higher Education Science Research and Innovation Policy Council (NXPO). [Online]. Retrieved from: <https://www.nxpo.or.th>
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2022a). *Thailand Research and Development Statistics Report*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, MHESI. (in Thai)
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2022b). *Performance Report on Higher Education, Science, Research and Innovation*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, MHESI. (in Thai)
- Office of the Science Promotion Commission. (2023a). *Thailand Research and Innovation Utilization Overview Report*. Bangkok: Office of the Science Promotion Commission. (in Thai)
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2023b). *Survey of Thai Researchers' Opinions on the Research and Innovation Human Resource Development System*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, MHESI. (in Thai)
- Parntong, S. (2020). *Development of a researcher competency model for Rajabhat University*. Thesis of the Degree of Doctoral Program. Bangkok: Chandrakasem Rajabhat University. (in Thai)
- Suthammanon, K., et al. (2023). Designing strategic career pathways: A competency-based career path framework at Panyapiwat Institute of Management. *KUEY Journal*, 30(5), 489–504.
- UNESCO. (2022). *Higher Education in the Sustainable Development Goals*. Paris: UNESCO.
- University of Sheffield. (2021). *RDF Planner Tool Guide*.
- Vitae. (2011). *Researcher Development Framework*. Cambridge: Vitae. [Online]. Retrieved 23 March 2025 from: <https://www.vitae.ac.uk/researcher-development-framework>
- Yurarach, S., and Thongkaew, S. (2025). New researcher development project at Sripatum University. *SPU Research Bulletin*, 10(2), 20–25. (in Thai)