

องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
ตามกรอบมาตรฐานคุณภาพอาจารย์มืออาชีพ
THE CONFIRMATION OF COMPONENTS FOR THE DEVELOPMENT
OF PRIVATE UNIVERSITY INSTRUCTORS ACCORDING
TO THE PROFESSIONAL STANDARDS FRAMEWORK (PSF)

วรชัย วิภูอุปโคตร

Vorachai Viphoouparakhot

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master of Education, Leadership in Educational Administration

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: Vorachai.vip@bkkthon.ac.th

Received: March 21, 2025

Revised: April 23, 2025

Accepted: April 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ 2) เพื่อระบุองค์ประกอบที่ใช้ยืนยันผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบจำลองการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในมหาวิทยาลัยเอกชนในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชน งานวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันครอบคลุม 3 มิติหลักตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ได้แก่ กิจกรรมการสอน (Areas of Activity: AoA) ความรู้หลักที่จำเป็น (Core Knowledge: CK) และค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values: PV) ผ่านการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 300 คน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ทั้งสามมิติมีองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นถึงความเหมาะสมในการใช้เป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพการพัฒนาอาจารย์ ข้อค้นพบนี้ สามารถนำไปสู่การพัฒนาแบบจำลองการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ และเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาอาจารย์, มหาวิทยาลัยเอกชน, กรอบมาตรฐานคุณภาพอาจารย์มืออาชีพ

Abstract

This study aimed to: (1) examine the conceptual framework for faculty development in higher education based on the Professional Standards Framework (PSF), (2) identify the core components that validate the effectiveness of faculty development aligned with the PSF, and (3) develop a practical evaluation model for faculty development that can be applied in the context of private universities in Thailand.

A quantitative research approach was employed, utilizing confirmatory factor analysis (CFA) to investigate three core dimensions of the PSF: Areas of Activity (AoA), Core Knowledge (CK), and Professional Values (PV). Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire administered to a sample of 300 faculty members from private universities. The results indicated that all three dimensions contained components with significantly high factor loadings, supporting their validity as indicators of faculty development quality. These findings contribute to the development of an evaluation model and offer policy implications for promoting sustainable and effective professional practice among faculty in private higher education institutions.

Keywords: Faculty Development, Private Universities, Professional Standards Framework (PSF)

บทนำ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี ความหลากหลายของความต้องการจากตลาดแรงงาน และความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียน การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วโลกจึงกำลังเผชิญกับแรงกดดันในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษากลายเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยเอกชนของประเทศไทยที่ต้องเผชิญการแข่งขันทั้งจากมหาวิทยาลัยของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ ความสามารถในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของคณาจารย์ ในฐานะผู้ขับเคลื่อนหลักของกระบวนการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานการอุดมศึกษา, 2565) หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพสำหรับอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ หนึ่งในกรอบแนวทางที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ คือ Professional Standards Framework (PSF) ซึ่งพัฒนาโดย Advance HE จากประเทศสหราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ในการสอน การออกแบบการเรียนรู้ และการสนับสนุนผู้เรียนในสถาบันอุดมศึกษา (Advance HE, 2023)

กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (Professional Standards Framework: PSF) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 มิติ ได้แก่ (1) กิจกรรมการสอน (Areas of Activity), (2) ความรู้หลักที่จำเป็น (Core

Knowledge) และ (3) ค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองของอาจารย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นเกณฑ์รับรองสมรรถนะทางวิชาชีพในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับเริ่มต้น (Associate Fellow) ไปจนถึงระดับผู้นำทางวิชาการ (Principal Fellow) กรอบมาตรฐานดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก และในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้เริ่มมีการนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้มีความร่วมมือกับ Advance HE ในการจัดอบรมและรับรองอาจารย์ในแต่ละระดับตามเกณฑ์ของ PSF อย่างเป็นระบบ (Advance HE, 2021) การนำกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมาใช้จึงมิได้เป็นเพียงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ให้สอดคล้องกับบริบทสากลเท่านั้น หากแต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของกรอบแนวคิดที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม และสามารถประเมินผลได้อย่างมีระบบ

การวิจัยนี้มีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติในหลายมิติ (1) กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยเน้นการประเมินตนเองบนพื้นฐานของหลักฐาน (Evidence-based Self-assessment) ซึ่งช่วยให้อาจารย์สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบการเรียนรู้แบบกระตุ้นผู้เรียน (Active Learning), การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) หรือการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) (Holmes, Bialik, & Fadel, 2019) (2) กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพทำหน้าที่เป็นกรอบมาตรฐานกลางที่สามารถใช้ในการเปรียบเทียบและประเมินคุณภาพอาจารย์ได้ทั้งในระดับภายในสถาบันและในระดับสากล ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของนักศึกษา ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายต่อคุณภาพของหลักสูตรและบุคลากร ในบริบทมหาวิทยาลัยเอกชนที่เผชิญการแข่งขันสูงด้านความน่าเชื่อถือของระบบการจัดการศึกษา และ (3) การประยุกต์ใช้กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพเอื้อต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ภายในองค์กร เนื่องจากกระบวนการพัฒนาตามกรอบดังกล่าวมักกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflective Practice) และการจัดกิจกรรมเสวนาทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ความสำคัญของการวิจัยนี้ จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการนำกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมาใช้ในกระบวนการพัฒนาเท่านั้น ผู้วิจัยมุ่งที่การระบุงองค์ประกอบที่สามารถยืนยันผลลัพธ์ของการพัฒนาอาจารย์ได้ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาแบบจำลองการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์แบบองค์รวม ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการสอน ความพึงพอใจของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น รวมถึงการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ทั้งนี้องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การออกแบบหลักสูตร การจัดสรรงบประมาณ และการพัฒนาผู้นำทางวิชาการในอนาคต อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประกอบในการประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาอาจารย์ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐหรือองค์กรระหว่างประเทศในระยะยาว

กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพจะมีโครงสร้างที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับในฐานะเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ทั้งนั้นการนำกรอบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยยังคงประสบกับข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งแสดงถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังนี้ (1) ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมีข้อจำกัดในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่กรอบดังกล่าวยังไม่ได้ถูกบูรณาการเข้าไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาอาจารย์ขาดทิศทางที่ชัดเจนและไม่สามารถขับเคลื่อนอย่างมีระบบได้ (Ulla, 2022) (2) ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ ผู้เชี่ยวชาญ หรือเวลาในการดำเนินการ โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและภาระงานสูง อาจทำให้ไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรได้เพียงพอสำหรับการเตรียมเอกสารและกระบวนการรับรองตามระดับต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง และ (3) การขาดกรอบการประเมินผลที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริงของนักศึกษา ทำให้ยากต่อการวิเคราะห์หรือยืนยันว่าการพัฒนาอาจารย์ภายใต้กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมในระดับชั้นเรียนหรือในระดับของสถาบันอย่างแท้จริงหรือไม่

จากอุปสรรคข้างต้นแสดงถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาองค์ประกอบที่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพเพื่อวางรากฐานของแนวทางการประเมินผลที่ทั้งมีความเป็นระบบ และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการวิจัยชุดองค์ประกอบที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการยืนยันความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยมุ่งที่ความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนของไทย การมีเครื่องมือเชิงประจักษ์ที่เชื่อถือได้นี้ จะช่วยให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถใช้ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในการกำหนดทิศทางการพัฒนาอาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถออกแบบนโยบายทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถาบันได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ชุดองค์ประกอบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นยังสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบอ้างอิงในระดับมหภาคเพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์ของประเทศ อันเป็นกลไกหนึ่งในการยกระดับมหาวิทยาลัยเอกชนของไทยให้เข้าสู่ระบบคุณภาพระดับสากล โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ
2. เพื่อระบุองค์ประกอบที่ใช้ยืนยันผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอาจารย์ ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบจำลองการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในมหาวิทยาลัยเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยจึงกลายเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับระบบการศึกษาของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก หน่วยงานการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้พัฒนากรอบแนวทางเพื่อใช้ประเมินและพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและครอบคลุมมากที่สุด คือ กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษากรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ดังต่อไปนี้

1) UK Professional Standards Framework (UKPSF) เป็นกรอบมาตรฐานที่พัฒนาโดย Advance HE (2023a) ในสหราชอาณาจักร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและประเมินคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา กรอบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้สอนในมหาวิทยาลัย โดยมีการพัฒนาทักษะการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ พื้นที่ของกิจกรรม (Areas of Activity) ความรู้หลัก (Core Knowledge) และค่านิยมวิชาชีพ (Professional Values) ซึ่งครอบคลุมการออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ การสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ การประเมินและให้ข้อเสนอแนะ การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งแบ่งระดับการรับรองเป็น 4 ระดับ ได้แก่ Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow และ Principal Fellow โดยแต่ละระดับสะท้อนประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของอาจารย์ที่แตกต่างกัน

2) Thailand Professional Standards for Teachers (TPST) เป็นกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูที่พัฒนาโดยคุรุสภา เพื่อเป็นกรอบอ้างอิงในการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย กรอบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพที่ครูควรมี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้และการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งครอบคลุมทั้งทักษะการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน และการดำรงตนในวิชาชีพอย่างเหมาะสม การนำไปใช้ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู และเป็นเครื่องมือในการประเมินและรับรองคุณภาพการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2562)

3) Thailand Professional Standards Framework (Thailand-PSF) หรือ กรอบมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เป็นกรอบมาตรฐานที่พัฒนาขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) และสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (คพอท) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและประเมินสมรรถนะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการขับเคลื่อนประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ (Competencies) และ ค่านิยม (Values) กรอบนี้ยังมีการกำหนดระดับของสมรรถนะอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 4 ระดับ เพื่อสะท้อนถึงพัฒนาการและความเชี่ยวชาญของอาจารย์ในแต่ละระดับ (เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2566)

4) Mahidol University Professional Standards Framework (MUPSF) เป็นกรอบมาตรฐานคุณภาพการสอนที่มหาวิทยาลัยมหิดลพัฒนาขึ้นโดยอิงตามแนวคิดของ UKPSF เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอนที่มีคุณภาพภายในมหาวิทยาลัย กรอบนี้เน้นความเชี่ยวชาญในบทบาทของผู้สอน โดยแบ่งระดับการรับรองออกเป็น 4 ระดับที่เทียบเท่ากับ UKPSF และสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และการวิจัยทางการสอน ยังใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของคณาจารย์ในระดับสากลอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพการสอนตามระดับต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University International College, 2023)

5) EI/UNESCO Global Framework of Professional Teaching Standards กรอบมาตรฐานระดับโลกนี้พัฒนาโดย Education International ร่วมกับ UNESCO เพื่อส่งเสริมคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ทั่วโลก โดยมีที่ความรู้และความเข้าใจในการสอน การปฏิบัติการสอน และความสัมพันธ์ในการสอน กรอบนี้มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูในระดับประเทศให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 4) แต่จะไม่มีระดับการรับรองแบบเป็นทางการ แต่กรอบนี้เป็นฐานในการพัฒนานโยบายวิชาชีพครูในระดับชาติหลายประเทศ โดยเน้นบทบาทของครูในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและองค์กรวิชาชีพในการพัฒนานโยบายการศึกษา (Education International, 2019)

6) Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA-TCF) เป็นกรอบความสามารถของครูที่พัฒนาโดย SEAMEO INNOTECH ร่วมกับ 11 ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาค กรอบนี้ประกอบด้วย 4 ความสามารถหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในชุมชนวิชาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรอบมาตรฐานนี้ไม่มีการจัดระดับรับรองเช่นเดียวกับ UKPSF แต่กรอบนี้เป็นรากฐานให้กับหลายประเทศรวมถึงประเทศไทยในการพัฒนามาตรฐานครูแห่งชาติ และช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการเคลื่อนย้ายครูในภูมิภาคอาเซียน (SEAMEO INNOTECH, 2018)

จากกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพที่บททวนวรรณกรรมไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบหลักของกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

กรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพ	ประเทศต้นกำเนิด	องค์ประกอบหลัก				ระดับการรับรอง
		พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม	ความรู้หลัก	ค่านิยมวิชาชีพและจรรยาบรรณ	สมรรถนะและการพัฒนา	
UKPSF (Advance HE, 2023a)	สหราชอาณาจักร	✓	✓	✓		4
TPST (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2562)	ไทย		✓	✓		-
Thailand-PSF (เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2566)	ไทย		✓	✓	✓	4

ตารางที่ 1 องค์ประกอบหลักของกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพในระดับชาตินานาชาติ (ต่อ)

กรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพ	ประเทศต้นกำเนิด	องค์ประกอบหลัก				ระดับการรับรอง
		พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม	ความรู้หลัก	ค่านิยมวิชาชีพและจรรยาบรรณ	สมรรถนะและการพัฒนา	
MUPSF (Mahidol University International College, 2023)	ไทย	✓	✓			4
EI/UNESCO (Education International, 2019)	นานาชาติ	✓	✓	✓		-
SEA-TCF (SEAMEO INNOTECH, 2018)	อาเซียน	✓	✓		✓	-
รวม		3	6	4	2	

จากตารางที่ 1 พบว่าการเปรียบเทียบองค์ประกอบหลักของกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพจาก 6 กรอบมาตรฐาน ได้แก่ UKPSF, TPST, Thailand-PSF, MUPSF, EI/UNESCO และ SEA-TCF โดยเปรียบเทียบในมิติขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม ความรู้หลัก ค่านิยมวิชาชีพและจรรยาบรรณ สมรรถนะและการพัฒนา รวมถึงระดับการรับรอง ซึ่งพบว่า “ความรู้หลัก” เป็นองค์ประกอบที่ปรากฏมากที่สุด ในทั้ง 6 กรอบ รองลงมาคือ “ค่านิยมวิชาชีพและจรรยาบรรณ” และ “พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม” ตามลำดับ ทั้งนี้ การจัดระดับการรับรองมีเฉพาะในบางกรอบ เช่น UKPSF, MUPSF และ Thailand-PSF เท่านั้น

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนานาชาติและระดับชาติ พบว่าองค์ประกอบที่ปรากฏร่วมกันมากที่สุด 3 ด้านจากตารางเปรียบเทียบ ได้แก่ (1) ความรู้หลัก (Core Knowledge) (2) ค่านิยมวิชาชีพและจรรยาบรรณ (Professional Values) และ (3) พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม (Areas of Activity) จึงเลือกใช้ 3 องค์ประกอบนี้เป็นฐานในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งจึงถูกนำมาเป็นฐานในการออกแบบเครื่องมือวิจัย (Creswell & Creswell, 2018) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 คือ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์กรอบแนวคิดเบื้องต้น โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สอดคล้องกันในบริบทระหว่างประเทศและในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 คือ การออกแบบแบบสอบถามโดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ซึ่งเหมาะสมกับการวัดทัศนคติและการรับรู้ (Likert, 1932)

ขั้นตอนที่ 3 คือ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลจริง โดยอาศัยค่า index ต่าง ๆ เช่น χ^2 , RMSEA, CFI, TLI ตามแนวทางของ Hair et al. (2010) และ Brown (2015)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายของการวิจัยคืออาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ คือมีประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษาอย่างน้อย 3 ปี และยังดำรงตำแหน่งสายงานสอนในปัจจุบัน รวมถึงกลุ่มผู้บริหารทางวิชาการหรืออาจารย์ที่ได้รับการรับรองตามระดับของมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างกำหนดตามข้อเสนอของ Hair et al. (2010) ที่แนะนำว่าในการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10–20 เท่าของจำนวนตัวแปรแฝง (latent variables) หรือจำนวนคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งในการศึกษานี้มีตัวแปรทั้งหมด 25 ตัว จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ 250 ราย และเก็บข้อมูลจริงจากอาจารย์ทั้งหมด 300 คน เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสถิติ และรองรับกรณีการไม่ตอบกลับบางส่วน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้หลัก (Core Knowledge; CK) คือ วัดความเข้าใจของอาจารย์ในประเด็นด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การออกแบบหลักสูตร และการประเมินผล มีจำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบที่ 2 ค่านิยมวิชาชีพและจรรยาบรรณ (Professional Values; PV) คือ วัดความตระหนักรู้ในจริยธรรม ความเสมอภาค ความหลากหลาย และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในบทบาทของอาจารย์ มีจำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบที่ 3 พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม (Areas of Activity; AoA) คือ วัดระดับการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้เทคนิคการสอน และการเป็นที่ปรึกษาหรือมีส่วนร่วมในชุมชนวิชาชีพ มีจำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน และนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยใช้สถิติ Cronbach's alpha ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หากมีค่า ≥ 0.80 (Tavakol & Dennick, 2011) โดยทั้งหมดมี 30 ข้อ ดังการแจกแจงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อคำถามที่ใช้วัดองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพ

กรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพ	
องค์ประกอบหลัก	ข้อคำถาม
ความรู้หลัก (Core Knowledge; CK)	CK1 “อาจารย์เข้าใจพื้นฐานด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ของนักศึกษาชาวไทย”
	CK2 “อาจารย์สามารถเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของวิชาชีพในประเทศไทย”
	CK3 “อาจารย์เข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไทย”
	CK4 “อาจารย์รู้จักและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงบประมาณและเครื่องมือที่มีในสถาบัน”

ตารางที่ 2 ข้อคำถามที่ใช้วัดองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพ (ต่อ)

กรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์มืออาชีพ	
องค์ประกอบหลัก	ข้อคำถาม
ความรู้หลัก (Core Knowledge: CK)	CK5 “อาจารย์ตระหนักถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้”
	CK6 “อาจารย์สามารถนำความรู้ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้ในการสอนในห้องเรียนไทย”
	CK7 “อาจารย์สามารถสื่อสารทางวิชาการกับนักศึกษาที่มีพื้นฐานแตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ”
	CK8 “อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับ Outcome-Based Education และสามารถนำมาใช้ได้จริง”
	CK9 “อาจารย์เข้าใจการประเมินผลการเรียนรู้เชิงคุณภาพและสามารถออกแบบ rubric ที่เหมาะสมได้”
	CK10 “อาจารย์เข้าใจหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย”
ค่านิยมวิชาชีพและจรรยาบรรณ (Professional Values: PV)	PV1 “อาจารย์ส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา”
	PV2 “อาจารย์ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและศาสนาของนักศึกษาทุกคน”
	PV3 “อาจารย์ประพฤติตนอย่างมีจรรยาบรรณในฐานะผู้สอนในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย”
	PV4 “อาจารย์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ”
	PV5 “อาจารย์ยึดหลักการเรียนรู้ร่วมกันกับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน”
	PV6 “อาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ”
	PV7 “อาจารย์ส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย”
	PV8 “อาจารย์ยึดมั่นในคุณค่าของการศึกษาที่เปิดกว้างและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้เรียน”
	PV9 “อาจารย์มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและตั้งใจพัฒนานักศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ”
	PV10 “อาจารย์ส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาไม่ว่าผู้เรียนจะมาจากภูมิหลังใด”
พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม (Areas of Activity: AoA)	AoA1 “อาจารย์เลือกใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความหลากหลาย”
	AoA2 “อาจารย์ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเชิงรุก (Active Learning)”
	AoA3 “อาจารย์ปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะกับเทคโนโลยีที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยของตน”
	AoA4 “อาจารย์พัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของผู้เรียนในท้องถิ่น”
	AoA5 “อาจารย์ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงศักยภาพที่แท้จริง”
	AoA6 “อาจารย์ให้คำปรึกษาทางวิชาการและทักษะชีวิตแก่นักศึกษาในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ”
	AoA7 “อาจารย์ใช้ข้อมูลย้อนกลับจากนักศึกษาในการปรับปรุงการสอนของตน”
	AoA8 “อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการหรือโครงการเพื่อพัฒนาการสอน”
	AoA9 “อาจารย์มีการบันทึกและติดตามผลการพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง”
	AoA10 “อาจารย์เลือกใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย”

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะถูกวิเคราะห์ใน 2 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งทางวิชาการ

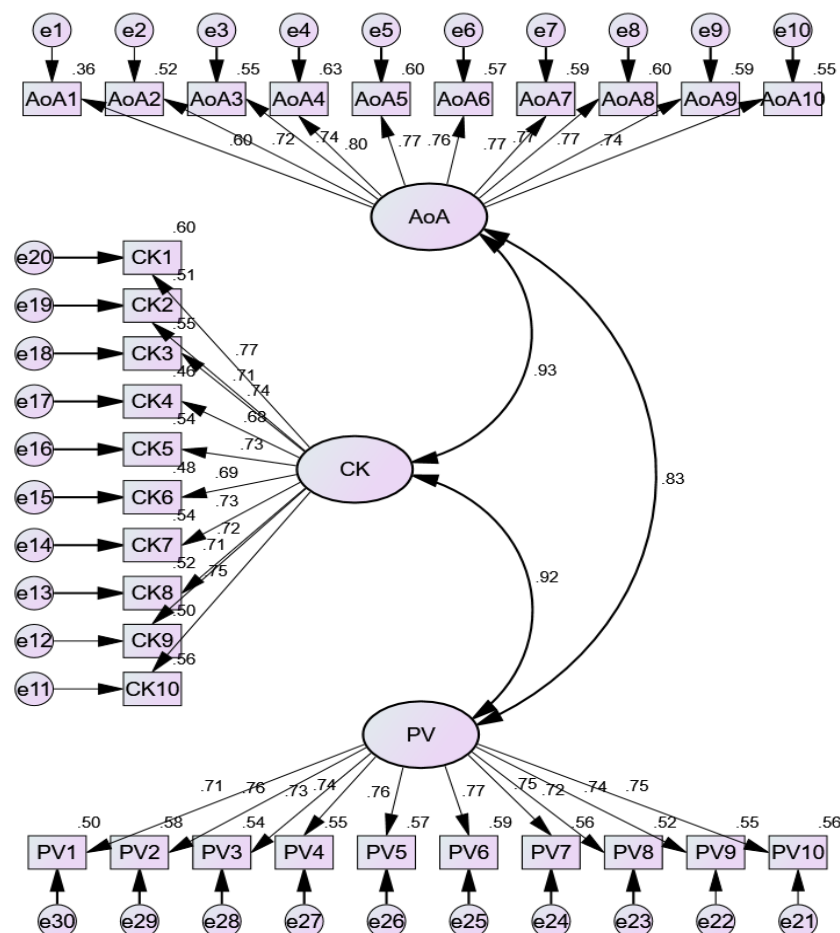
ระดับที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเช่น AMOS หรือ LISREL เพื่อทดสอบว่าโครงสร้างโมเดล 3 องค์ประกอบ (Core Knowledge,

Professional Values, Areas of Activity) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ตามแนวคิดของ Byrne (2016) และ Kline (2015)

การวิเคราะห์นี้จะพิจารณาค่าดัชนีความพอดีของโมเดล เช่น Chi-square (χ^2), Root Mean Square Error of Approximation ($RMSEA \leq 0.08$), Comparative Fit Index ($CFI \geq 0.90$), Tucker-Lewis Index ($TLI \geq 0.90$) ซึ่งเป็นมาตรฐานการประเมินความพอดีของโมเดลตามที่ Hair et al. (2010) แนะนำ

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลการวัด (Measurement Model) ของกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยอาศัยโครงสร้างโมเดล 3 มิติหลัก ได้แก่ พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม (AoA) ความรู้หลัก (CK) และค่านิยมวิชาชีพ (PV) การวิเคราะห์ใช้โปรแกรม AMOS ซึ่งมีความสามารถในการวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรแฝงและการตรวจสอบโมเดลทฤษฎีที่กำหนดล่วงหน้า ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทฤษฎีตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ

จากภาพที่ 2 โมเดลที่ได้ พบว่าองค์ประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง AoA กับ CK เท่ากับ .93, ระหว่าง CK กับ PV เท่ากับ .92 และระหว่าง AoA กับ PV เท่ากับ .83 ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมโยงเชิงโครงสร้างระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของอาจารย์ในระบบอุดมศึกษา ดังจะสามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่า Factor Loading และความเหมาะสมของข้อคำถามในองค์ประกอบ “พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม” (Areas of Activity: AoA)

	AoA1	AoA2	AoA3	AoA4	AoA5	AoA6	AoA7	AoA8	AoA9	AoA10
Factor Loading	.36	.52	.55	.63	.80	.77	.77	.77	.74	.55
ความเหมาะสม	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม (AoA) มีข้อคำถาม 10 ข้อ โดยมีค่า factor loading อยู่ในช่วง .36 ถึง .80 ข้อที่มีค่า loading สูงสุดคือ AoA5 (0.80) แสดงถึงความสำคัญของการใช้วิธีประเมินที่เน้นศักยภาพของนักศึกษา ส่วน AoA1 มีค่า loading ต่ำสุด (0.36) ซึ่งอาจสะท้อนถึงการตีความของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมให้เหมาะกับผู้เรียนที่หลากหลาย

ตารางที่ 4 ค่า Factor Loading และความเหมาะสมของข้อคำถามในองค์ประกอบ “ความรู้หลัก” (Core Knowledge: CK)

	CK1	CK2	CK3	CK4	CK5	CK6	CK7	CK8	CK9	CK10
Factor Loading	.60	.51	.77	.74	.68	.73	.72	.75	.69	.56
ความเหมาะสม	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความรู้หลัก (CK) มีข้อคำถาม 10 ข้อ โดยค่า factor loading อยู่ระหว่าง .51 ถึง .77 โดย CK3 (เข้าใจโครงสร้างการศึกษาไทย) มีค่าสูงสุดที่ .77 แสดงถึงความสำคัญของการเข้าใจระบบการศึกษาในบริบทท้องถิ่น ส่วน CK2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับบริบทวิชาชีพไทย มีค่า loading ต่ำสุดที่ .51 ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ตามข้อเสนอของ Hair et al. (2010) และ Kline (2015)

ตารางที่ 5 ค่า Factor Loading และความเหมาะสมของข้อคำถามในองค์ประกอบ “ค่านิยมวิชาชีพและจรรยาบรรณ” (Professional Values: PV)

	PV1	PV2	PV3	PV4	PV5	PV6	PV7	PV8	PV9	PV10
Factor Loading	.50	.58	.54	.55	.57	.59	.77	.56	.52	.55
ความเหมาะสม	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่านิยมวิชาชีพ (PV) ข้อคำถาม 10 ข้อ โดยค่า factor loading อยู่ระหว่าง .50 ถึง .77 โดย PV7 (ส่งเสริมสังคมประชาธิปไตย) และ PV6 (แบบอย่างด้านจริยธรรมและเทคโนโลยี) มีค่า loading สูงสุดที่ .77 และ .76 ตามลำดับ แสดงถึงจิตสำนึกทางจริยธรรมและบทบาทของอาจารย์ในฐานะผู้สร้างค่านิยมในยุคดิจิทัล ขณะที่ PV1 (ส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา) มีค่า loading ต่ำสุดที่ .50 แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ของ Byrne (2016)

ตารางที่ 6 ดัชนีความพอดีของโมเดลการวัดกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพและการแปลผล

ดัชนีความพอดี	ค่าที่ได้	เกณฑ์ยอมรับ	แปลผล	แหล่งอ้างอิง
CMIN/DF	2.292	1.00 – 3.00	เหมาะสม	Hair et al. (2019)
RMSEA	.066	< 0.06 - 0.08	ใกล้เคียงค่าที่ดีที่สุด	Hu & Bentler (1999)
CFI	.914	≥ 0.90	เหมาะสม	Kline (2015)
TLI	.900	≥ 0.90	เหมาะสม	Kline (2015)
IFI	.915	≥ 0.90	เหมาะสม	Kline (2015)
NFI	.858	≥ 0.90	ยอมรับได้	Bentler & Bonett (1980)
PNFI	.742	≥ 0.50	เหมาะสม	Mulaik et al. (1989)
PCFI	.790	≥ 0.50	เหมาะสม	Mulaik et al. (1989)

จากตารางที่ 6 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมีค่าดัชนี CMIN/DF เท่ากับ 2.292 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ถือว่ายอมรับได้ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2019) ซึ่งเสนอว่าค่าที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 1.00 ถึง 3.00 โดยเฉพาะในการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.066 จัดอยู่ในระดับ “พอใช้ถึงดี” ตามเกณฑ์ของ Hu และ Bentler (1999) ที่เสนอว่าค่าที่ต่ำกว่า 0.06 ถือว่าดีมาก และค่าที่ไม่เกิน 0.08 ยังคงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ในบริบทเชิงปฏิบัติ ทั้งนี้ โมเดลยังแสดงค่าดัชนีความพอดีเปรียบเทียบกับอื่น ๆ อยู่ในระดับที่ดี โดยค่า Comparative Fit Index (CFI), Tucker–Lewis Index (TLI) และ Incremental Fit Index (IFI) ต่างมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่แสดงถึงความพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2015) แม้ว่าค่า Normed Fit Index (NFI) จะมีค่าเท่ากับ 0.858 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 0.90 เล็กน้อย แต่ยังถือว่าใกล้เคียงเกณฑ์และสามารถยอมรับได้ในบริบทของงานวิจัยเชิงพลวัตกรรม สำหรับดัชนีที่สะท้อนความประหยัดของโมเดล ได้แก่ Parsimony Normed Fit Index (PNFI) และ Parsimony Comparative Fit Index (PCFI) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.742 และ 0.790 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (≥ 0.50) ตามแนวทางของ Mulaik et al. (1989) ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าโมเดลดังกล่าวไม่ซับซ้อนเกินความจำเป็น และสามารถอธิบายข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมเหตุสมผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ดำเนินการกับแบบสอบถามซึ่งพัฒนาจากกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพแสดงให้เห็นว่า โครงสร้างโมเดลที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้หลัก ค่านิยมวิชาชีพ และพื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องเชิงโครงสร้างในระดับดีมาก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้หลักกับพื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม เท่ากับ .93, ระหว่างความรู้หลักกับค่านิยมวิชาชีพ เท่ากับ .92 และระหว่างพื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วมกับค่านิยมวิชาชีพ เท่ากับ .83 ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับสูงและแสดงถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่าง

องค์ประกอบทั้งสาม นั้นหมายความว่าความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติงานเชิงกิจกรรม ความรู้ที่ใช้ในการสอน และค่านิยมที่ยึดถือในวิชาชีพล้วนส่งเสริมกันและกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kember & McNaught (2007) และ Gibbs (2013) ที่ชี้ว่าความเป็นมืออาชีพของอาจารย์อุดมศึกษานั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงความรู้หรือเทคนิคการสอนเท่านั้น แต่รวมถึงทัศนคติ จริยธรรม และความเข้าใจในผู้เรียนด้วย

องค์ประกอบพื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วมมีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ มีค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.36 ถึง 0.80 โดยข้อที่มีค่า loading สูงสุด ได้แก่ อาจารย์ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงศักยภาพที่แท้จริง (0.80) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้วิธีการประเมินที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงศักยภาพที่แท้จริง รองลงมาได้แก่ อาจารย์ให้คำปรึกษาทางวิชาการและทักษะชีวิตแก่นักศึกษาในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ อาจารย์ใช้ข้อมูลย้อนกลับจากนักศึกษาในการปรับปรุงการสอนของตน อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการหรือโครงการเพื่อพัฒนาการสอน และอาจารย์มีการบันทึกและติดตามผลการพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนอยู่ในระดับสูง (.74-.77) และสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการพัฒนาเทคนิคการสอน การใช้ feedback การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และการติดตามผลการสอน ในขณะที่อาจารย์เลือกใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือกกิจกรรมให้เหมาะกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความหลากหลาย มีค่า factor loading ต่ำที่สุดที่ 0.36 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ จึงควรได้รับการพิจารณาปรับปรุงทั้งในแง่ถ้อยคำหรือความชัดเจนของคำถาม เมื่อประเมินโดยรวมแล้วพบว่า พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วมมีข้อคำถามที่มีค่า factor loading สูงถึง 7 ข้อในระดับปานกลางถึงสูง จึงสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบนี้มีโครงสร้างที่มั่นคงและสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมินความเป็นมืออาชีวด้านกิจกรรมการสอนได้อย่างเหมาะสม

ในส่วนขององค์ประกอบความรู้หลักมีข้อคำถาม 10 ข้อ ค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.77 โดยมีข้อ อาจารย์เข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไทย อาจารย์รู้จักและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงบประมาณและเครื่องมือที่มีในสถาบัน และอาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับ Outcome-Based Education และสามารถนำมาใช้ได้จริง อยู่ในกลุ่มที่มีค่า loading สูงกว่า 0.74 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเหมาะสมมาก ส่วนอาจารย์สามารถเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของวิชาชีพในประเทศไทย มีค่าเพียง 0.51 ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ ข้อ อาจารย์เข้าใจพื้นฐานด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ของนักศึกษาชาวไทย และ อาจารย์เข้าใจหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจิตวิทยาการเรียนรู้และ lifelong learning อยู่ในระดับกลาง (0.56-0.60) โดยไม่มีข้อใดต่ำกว่า 0.50 จึงสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบความรู้หลักมีเสถียรภาพดีและครอบคลุมประเด็นที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้

สำหรับค่านิยมวิชาชีพ ซึ่งวัดค่านิยมและจริยธรรมของอาจารย์ มีข้อคำถาม 10 ข้อ ค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.77 โดย อาจารย์ส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย และ อาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เป็นข้อที่เด่นที่สุด ส่วน อาจารย์ส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา อาจารย์ประพฤติตนอย่างมีจรรยาบรรณ

ในฐานะผู้สอนในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย และ อาจารย์มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและตั้งใจพัฒนา นักศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ มีค่าอยู่ใกล้เคียงเกณฑ์ขั้นต่ำ (.50-.54) แต่ยังถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้ การกระจายของค่า loading บ่งชี้ว่า อาจารย์ให้ความสำคัญกับค่านิยมในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะคุณธรรม ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมในสังคมแบบพหุวัฒนธรรม ดังนั้น องค์ประกอบค่านิยมวิชาชีพ สามารถ สะท้อนแนวคิดด้านจิตวิญญาณวิชาชีพครูในยุคใหม่ได้อย่างชัดเจน

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลด้วยดัชนีความพอดี (Goodness of Fit Indices) พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมในระดับดี โดยค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.292 อยู่ในช่วง 1.00–3.00 ซึ่งถือว่าอยู่ใน เกณฑ์ที่เหมาะสมตามข้อเสนอของ Hair et al. (2019) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.066 จัดอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Hu & Bentler (1999) ที่แนะนำว่าค่าที่ต่ำกว่า 0.06 เป็นระดับดีที่สุด และค่า ไม่เกิน 0.08 ยังคงยอมรับได้ ในส่วนของดัชนี CFI เท่ากับ 0.927, TLI เท่ากับ 0.912, และ IFI เท่ากับ 0.928 ล้วนมีค่ามากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.90 ซึ่งแสดงถึงความพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน แม้ว่า NFI จะอยู่ที่ 0.858 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความประหยัดของโมเดล ได้แก่ PNFI เท่ากับ 0.742 และ PCFI เท่ากับ 0.790 ซึ่งมากกว่า 0.50 ตามเกณฑ์ของ Mulaik et al. (1989) จึง สามารถสรุปได้ว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมทั้งในเชิงโครงสร้างและความประหยัดในการใช้อธิบายข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดความเป็น มืออาชีพของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนัยวิชาการรองรับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยฉบับนี้ยืนยันถึงบทบาทของกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ในฐานะเครื่องมือที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการใช้ประเมินสมรรถนะและส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ ในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนที่อยู่ภายใต้การแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ไม่เพียงแต่ช่วยกำหนดมาตรฐานในการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังสะท้อนทักษะ เจตคติ และจริยธรรมที่อาจารย์ควรมีในฐานะผู้พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จาก ข้อมูลแบบสอบถามที่พัฒนาโดยอิงตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ พบว่า องค์ประกอบทั้งสาม ได้แก่ พื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วม ความรู้หลัก และค่านิยมวิชาชีพ มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญ สนับสนุนแนวคิดที่ว่าพัฒนาอาจารย์ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงที่ความรู้หรือทักษะ การสอน แต่ควรรวมถึงมิติของค่านิยมและจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างรอบด้าน

ในองค์ประกอบของพื้นที่กิจกรรมและการมีส่วนร่วมซึ่งสะท้อนบทบาทของอาจารย์ในการออกแบบ และจัดการกระบวนการเรียนรู้ พบว่าข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนรู้ การสะท้อนตนเอง ผ่านการบันทึกผลการสอน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความตระหนักในการปรับปรุงและควบคุมคุณภาพการเรียนการสอนของตน

อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิด “Constructive Alignment” ของ Biggs & Tang (2011) ที่เน้นการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบระหว่างวัตถุประสงค์การเรียนรู้ วิธีการสอน และการประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Gibbs (2010) ที่ระบุว่าอาจารย์ที่พัฒนาการสอนผ่านการใช้ข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนตนเองจะสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ “การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่หลากหลาย” กลับมีค่า Factor Loading ต่ำที่สุดในกลุ่มนี้ ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในการแปลความหมายของ “ความหลากหลาย” หรือขาดทักษะเชิงปฏิบัติในการออกแบบกิจกรรมเฉพาะบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับข้อวิจารณ์ของ Walkington (2013) ที่ชี้ว่าแม้ว่าอาจารย์จะตระหนักในหลักการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่การนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติจริง ยังคงเป็นเรื่องท้าทาย โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยที่มีทรัพยากรจำกัด

สำหรับองค์ประกอบของความรู้หลัก ผลการวิเคราะห์ชี้ว่าอาจารย์มีความเข้าใจในระบบหลักสูตรเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลเชิงคุณภาพในระดับที่น่าพึงพอใจสูงสุดปรากฏในข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในโครงสร้างการศึกษาและความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based Education) ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Holmes, Bialik, & Fadel (2019) ที่เน้นว่าอาจารย์ในยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและแนวคิด OBE ในการพัฒนาห้องเรียน อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามเกี่ยวกับ “การเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของวิชาชีพในประเทศไทย” และ “การออกแบบกิจกรรมสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย” กลับแสดงค่า Factor Loading ต่ำกว่าที่คาดการณ์ ซึ่งอาจสะท้อนถึงช่องว่างในระบบการอบรมพัฒนาอาจารย์ที่ยังขาดการบูรณาการแนวคิดเรื่อง lifelong learning และ professional contextualization อย่างทั่วถึง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ OECD (2021) ที่ชี้ว่าการฝึกอบรมอาจารย์ยังมีลักษณะเป็นแยกส่วน และขาดกลไกที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีกับสภาพจริงของผู้เรียนในบริบทท้องถิ่นได้

และองค์ประกอบของค่านิยมวิชาชีพ เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของอาจารย์สูงในข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมประชาธิปไตย การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม และการเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน สะท้อนว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนให้ความสำคัญกับมิติทางจริยธรรมและบทบาทของตนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ulla (2022) ซึ่งพบว่าอาจารย์ที่ผ่านการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติและพฤติกรรมด้านจรรยาบรรณสูงกว่ากลุ่มทั่วไป อย่างไรก็ตาม ค่าที่ต่ำในข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ “ความเท่าเทียมทางการศึกษา” และ “การยอมรับความหลากหลาย” อาจบ่งชี้ว่า แม้จะมีเจตนาดี แต่แนวคิดเหล่านี้ยังไม่ได้รับการถ่ายทอดหรือฝังในระดับพฤติกรรมเชิงปฏิบัติอย่างแท้จริง Spowart & Turner (2021) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า หากขาดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมแบบมีส่วนร่วมในประเด็นเชิงจริยธรรมเหล่านี้ การปลูกฝังค่านิยมที่ต้องการก็อาจไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นข้อเสนอสำคัญสำหรับการออกแบบนโยบายพัฒนาคณาจารย์ในระดับสถาบัน

สุดท้ายนี้จากผลการวิจัยที่แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้งสามด้านในกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพทำให้เกิดข้อเสนอในการพัฒนา รูปแบบจำลองการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ที่มี

ความเป็นระบบ ครอบคลุมมิติต่าง ๆ และสามารถปรับใช้ในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนได้จริง รูปแบบดังกล่าวควรยึดหลักการของ Performance-based Assessment ซึ่งไม่เพียงเน้นการประเมินจากการรับรู้ตนเองของอาจารย์เท่านั้น แต่ยังควรรวมข้อมูลจากการสังเกตในชั้นเรียน (Peer/Mentor Observation) การสะท้อนตนเอง (Reflective Teaching Log) และหลักฐานเชิงประจักษ์อื่น ๆ เช่น แผนการสอน ผลประเมินจากผู้เรียน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ (Knight, Tait, & Yorke, 2006) ทั้งนี้ ควรพัฒนาเป็นระบบประเมินรายบุคคลในเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation) ที่มีการให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการให้คะแนนแบบตัดสิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “Academic Professional Learning Framework” ของ Chalmers & Gardiner (2015) ที่เสนอว่าแบบประเมินที่มีประสิทธิภาพต้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาวิชาชีพในระยะยาว โดยในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย การประยุกต์ใช้กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ควรเชื่อมโยงกับระบบการเลื่อนตำแหน่ง การให้ทุนสนับสนุน และระบบ Coaching โดยอาจารย์รุ่นพี่หรือผู้ผ่านการรับรองระดับสูงจากกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ อาทิ เช่น Senior Fellow หรือ Principal Fellow เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรอุดมศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนกระบวนการประเมิน เช่น ระบบ Portfolio Online หรือแพลตฟอร์มที่อาจารย์สามารถส่งผลงานและการประเมินตนเองได้ในรูปแบบดิจิทัล ก็เป็นอีกแนวทางที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินการ ทั้งนี้การออกแบบระบบประเมินดังกล่าวควรมีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะกับลักษณะเฉพาะของคณะหรือสาขาวิชา (Disciplinary variation) และควรได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในเชิงนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน (Bamber & Anderson, 2012) รูปแบบจำลองที่เสนอจึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือประเมิน แต่เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการสร้างคุณภาพวิชาชีพอาจารย์ที่ยั่งยืนในมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ จึงสามารถเสนอแนวทางในการยกระดับการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนได้อย่างเป็นระบบ โดยมีข้อเสนอแนะสำคัญในแต่ละมิติ ดังนี้

1. ด้านพื้นที่กิจกรรมการสอน ควรส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาทักษะการออกแบบและประเมินผล การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนการบันทึกการสอนและการสะท้อนตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยด้านการเรียนการสอน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ควรให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนเพื่อพัฒนาการสอน รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้เรียนในแต่ละบริบท พร้อมสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริม Active Learning อย่างจริงจังในรายวิชาทุกระดับ

2. ด้านความรู้หลัก มหาวิทยาลัยเอกชนควรจัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรมที่ช่วยเพิ่มความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และการเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับทรัพยากรของตน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้แนวคิด Outcome-Based Education (OBE)

และนวัตกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง เสริมสร้างทักษะการสื่อสารกับนักศึกษาที่มีพื้นฐานหลากหลาย และพัฒนาความสามารถในการเข้าใจปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการสอนที่ตอบสนองได้อย่างรอบด้าน

3. ด้านค่านิยมวิชาชีพ ควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังจริยธรรม ความรับผิดชอบ และจิตวิญญาณ ความเป็นครูผ่านการอบรมและการสร้างแบบอย่างภายในองค์กร อาทิ การส่งเสริมแนวคิดเรื่องการศึกษาใน สังคมประชาธิปไตย การเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ และการเรียนรู้ร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมทางการศึกษา และความหลากหลายทาง วัฒนธรรมควรเป็นวาระสำคัญ โดยควรจัดให้มีการอบรมเฉพาะทาง พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ในเชิงนโยบาย เพื่อหล่อหลอมคุณค่าที่สามารถถ่ายทอดสู่พฤติกรรมจริงของอาจารย์

โดยข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ถึงผลการศึกษานี้จะยืนยันว่าโมเดลองค์ประกอบทั้ง สามของกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ สามารถใช้ประเมินสมรรถนะของอาจารย์ในบริบทมหาวิทยาลัย เอกชนไทยได้อย่างเหมาะสม แต่ยังมีข้อจำกัดที่ควรได้รับการพิจารณาในงานวิจัยต่อไป ทั้งในด้านขอบเขต ประชากร และวิธีการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ควรขยายการศึกษาเพื่อครอบคลุมองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านภาวะผู้นำทาง วิชาการ การจัดการวิจัยในชั้นเรียน หรือความสามารถในการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับชุมชน ซึ่งอาจ เสริมสร้างภาพรวมของความเป็นมืออาชีพได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

2. การวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างเฉพาะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งอาจมีข้อจำกัดทางด้าน วัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างการพัฒนาอาจารย์ จึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังมหาวิทยาลัยรัฐ สถาบัน เทคโนโลยี หรือวิทยาลัยเฉพาะทาง เพื่อเปรียบเทียบและออกแบบแนวทางการพัฒนาที่ตอบโจทย์เฉพาะ บริบทมากขึ้น

3. ควรพิจารณาการใช้วิธีวิจัยแบบผสม โดยเฉพาะการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ เชิงลึกหรือกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อเจาะลึกมุมมอง ทศนคติ และประสบการณ์ของอาจารย์ ที่อาจไม่สะท้อนผ่านแบบสอบถามเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

4. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนารูปแบบหรือระบบการประเมิน สมรรถนะตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพที่สามารถนำไปใช้จริงในบริบทของมหาวิทยาลัยไทย โดย ควรทดสอบผลลัพธ์ระยะยาวในการพัฒนาคุณภาพการสอน และผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา

แหล่งอ้างอิง

Advance HE. (2021). Thai institution looks to embed Professional Standards

Framework principles in teaching and learning provision. Retrieved on

December 19, 2024 from <https://www.advance-he.ac.uk/news-and-views/thai-institution-looks-embed-professional-standards-framework-principles-teaching>

- Advance HE. (2023). **Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education Report of the review 2021–2023**. Retrieved on December 19, 2024 from https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/advance-he/PSF%20Review%20Report%20-%20final_1675089490.pdf
- Advance HE. (2023a). **Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education**. Retrieved on December 19, 2024 from <https://www.advance-he.ac.uk/teaching-learning/professional-standards-framework>
- Bamber, V., & Anderson, S. (2012). Evaluating Learning and Teaching: Institutional Needs and Individual Practices. **International Journal for Academic Development**, 17(1), 5–18.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). **Teaching for quality learning at university**. (4th ed.). Buckinghamshire: Open University Press.
- Brown, T. A. (2015). **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**. (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2016). **Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming**. (3rd ed.). Oxfordshire: Routledge.
- Chalmers, D., & Gardiner, D. (2015). An Evaluation Framework for Identifying the Effectiveness and Impact of Academic Teacher Development. **Studies in Educational Evaluation**, 46, 81–91.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. (5th ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Education International. (2019). **Global Framework of Professional Teaching Standards**. Retrieved on December 19, 2024 from <https://www.ei-ie.org/en/item/25734:global-framework-of-professional-teaching-standards>
- Gibbs, G. (2010). **Dimensions of quality**. York: The Higher Education Academy.
- Gibbs, G. (2013). Reflections on the changing nature of educational development. **International Journal for Academic Development**, 18(1), 4–14.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7th ed.). London: Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). **Multivariate data analysis**. (8th ed.). Boston: Cengage Learning.

- Higher Education Academy. (2011). **The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education**. Retrieved on December 19, 2024 from <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/uk-professional-standards-framework-ukpsf>
- Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. (2019). **Artificial intelligence in education Promises and implications for teaching and learning**. Boston: Center for Curriculum Redesign.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling A Multidisciplinary Journal**, 6(1), 1–55.
- Kember, D., & McNaught, C. (2007). **Enhancing university teaching: Lessons from research into award-winning teachers**. London: Routledge.
- Kline, R. B. (2015). **Principles and practice of structural equation modeling**. (4th ed.). New York: Guilford Press.
- Knight, P., Tait, J., & Yorke, M. (2006). The Professional Learning of Teachers in Higher Education. **Studies in Higher Education**, 31(3), 319–339.
- Mahidol University International College. (2023). **Understanding MUPSF: A Quality Assessment Approach to Teaching and Learning**. Retrieved on December 19, 2024 from <https://muic.mahidol.ac.th/eng/understanding-mupsf-a-quality-assessment-approach-to-teaching-and-learning/>
- OECD. (2021). **OECD skills outlook 2021 Learning for life**. Paris: OECD Publishing.
- Pane, J. F., Steiner, E. D., Baird, M. D., & Hamilton, L. S. (2017). **Informing progress Insights on personalized learning implementation and effects**. Santa Monica: RAND Corporation.
- SEAMEO INNOTECH. (2018). **Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA-TCF)**. Retrieved on December 19, 2024 from https://www.seameo-innotech.org/wp-content/uploads/2020/09/SEA-TCF_2018.pdf
- Spady, W. G. (1994). **Outcome-based education: Critical issues and answers**. Alexandria: American Association of School Administrators.
- Spowart, L., & Turner, R. (2021). **Institutional accreditation and the professionalisation of teaching in the HE sector**. In Higher Education – New Approaches to Globalization, Digitalization, and Accreditation. London: IntechOpen.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach’s alpha. **International Journal of Medical Education**, 2, 53–55.

- Trigwell, K., & Prosser, M. (2004). Development and use of the approaches to teaching inventory. *Educational Psychology Review*, 16(4), 409–424.
- Ulla, M. B. (2022). **Writing for Higher Education Academy Fellowship towards professionalization of teaching Perspectives from university teachers in Thailand**. In *Handbook of Research on Teacher Education*. Heidelberg: SpringerNature.
- UNESCO. (2015). **Rethinking education Towards a global common good?** Paris: UNESCO
- Walkington, C. (2013). Using adaptive learning technologies to personalize instruction to student interests The impact of relevant contexts on performance and learning outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 105(4), 932–945.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2562). **Thailand Professional Standards for Teachers (TPST)**. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2567 จาก www.cried.tsukuba.ac.jp/math/seameo/2019/presentations/3/Watanaporn_Rangabtook20190210b.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). **รายงานการสำรวจการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชากร พ.ศ. 2564**. กรุงเทพมหานคร: กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.