

การพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK Professional Standards Framework ด้วยแบบจำลอง ADDIE ร่วมกับการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง สำหรับอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

โชติธนิษฐ์ ผูกพานิช วุฒิเดชศิริวัชร* และ ยุทธการ ชุ่มมงคล

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140

*อีเมลผู้ประพันธ์บทความ: chotthanin.wutt@kmutt.ac.th

บทคัดย่อ

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม อาจารย์จำนวนมากยังประสบปัญหาในการทำผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะตามกรอบ UK Professional Standards Framework (UK PSF) โดยเฉพาะการทำความเข้าใจเกณฑ์ การเขียนสะท้อน และการเชื่อมโยงหลักฐานเชิงประจักษ์ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการขอรับรองสมรรถนะ ตลอดจนออกแบบและพัฒนากระบวนการสนับสนุนโดยประยุกต์ใช้แบบจำลอง ADDIE ร่วมกับการชี้แนะ (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) พร้อมทั้งประเมินผลการดำเนินงานของกระบวนการที่พัฒนาขึ้น การวิจัยดำเนินการ 3 ระยะ ได้แก่ การศึกษาความต้องการ การพัฒนากระบวนการ และการทดลองใช้กระบวนการ ผู้ให้ข้อมูลได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ได้รับการรับรอง ผู้ติวกระบวนการ ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการ เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แนวคำถามการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกข้อมูล และแบบประเมินคุณภาพกระบวนการ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การชี้แนะรายบุคคล ระบบพี่เลี้ยง ชุมชนนักปฏิบัติ และการให้ข้อเสนอแนะต่อร่างผลงานอย่างต่อเนื่อง ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.36$) และผู้สมัคร 59 จาก 65 คนได้รับการรับรองสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ 90.77 ผลการศึกษาสะท้อนว่ากระบวนการดังกล่าวมีศักยภาพในการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสนับสนุนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: กรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ (UK Professional Standards Framework), การรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอน แบบจำลอง ADDIE, การชี้แนะ, ระบบพี่เลี้ยง

Development of a Support Process for Teaching Competency Certification under the UK Professional Standards Framework Using the ADDIE Model Integrated with Coaching and Mentoring for Lecturers at the Faculty of Engineering, King Mongkut's University of Technology Thonburi

Chotthanin Pookpanit Wutthidejsiriwat* and Yutthakan Chummongkhon

Faculty of Engineering, King Mongkut's University of Technology Thonburi, Thung Khru, Bangkok 10140, Thailand

*Corresponding author's e-mail: chotthanin.wutt@kmutt.ac.th

Abstract

Lecturer competence is a key factor influencing educational quality and student learning outcomes. However, many university instructors encounter difficulties in preparing performance report for recognition under the UK Professional Standards Framework (UK PSF), particularly in understanding the assessment criteria, writing reflective accounts, and linking evidence to demonstrate teaching practice. This research employed a Research and Development (R&D) approach with the objectives of examining the current situation, problems, obstacles, and needs related to the UK PSF recognition process, as well as designing and developing a support process based on the ADDIE model integrated with Coaching and Mentoring. The effectiveness of the developed process was also evaluated. The study was conducted in three phases: needs assessment, process development, and process implementation. Participants were selected through purposive sampling and included administrators, UK PSF-recognized academics, participants who discontinued the recognition process, experts, and instructors participating in the project. The research instruments comprised semi-structured interview guides, focus group discussion protocols, data recording forms, and a process quality evaluation form, all of which were validated by experts for content validity. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis. The findings revealed that the developed support process consisted of preparation activities, workshops, individual coaching, a mentoring system, a community of practice, and continuous feedback on portfolio drafts. The overall appropriateness of the process was rated at the highest level by the experts ($\bar{x}$ = 4.77, SD = 0.36). In addition, 59 out of 65 participants (90.77%) successfully achieved UK PSF recognition. The findings indicate that the developed process has strong potential to support teaching competency recognition and can serve as a practical guideline for developing academic support systems for university instructors in higher education institutions.

Keywords: UK Professional Standards Framework, Teaching Competency Certification, ADDIE Model, Coaching, Mentoring

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนถือเป็นพันธกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในยุคที่การจัดการศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Education: OBE) และการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตลาดแรงงาน และภาคอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณภาพของอาจารย์ผู้สอนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพบัณฑิตและคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา (กมอ.) จึงได้ประกาศแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) โดยกำหนดองค์ประกอบคุณภาพอาจารย์ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ (Competencies) และค่านิยม (Values) พร้อมเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถประยุกต์ใช้กรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ได้ตามความเหมาะสม

หนึ่งในกรอบมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในระดับนานาชาติ คือ UK Professional Standards Framework (UK PSF) ซึ่งพัฒนาโดย Advance HE สหราชอาณาจักร (Advance HE, 2023) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติงาน (Reflective Practice) และการแสดงหลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการสอนอย่างเป็นระบบ ปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาและการรับรองหลักสูตรตามนโยบายของประเทศ ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งนำกรอบดังกล่าวมาใช้เป็นเครื่องมือที่พัฒนาอาจารย์และยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพอาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยได้พัฒนากรอบมาตรฐานสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย (KMUTT Professional Standards Framework: KMUTT PSF) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 และต่อมาได้ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาสมรรถนะตามกรอบ UK PSF ควบคู่กับ Thailand PSF เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติและระดับสากล ทั้งนี้ สภาวิชาการและสภามหาวิทยาลัยได้มีมติเห็นชอบให้นำกรอบมาตรฐานดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นทางการ พร้อมกำหนดเป้าหมายให้อาจารย์ทุกคนแสดงสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับ 2 ขึ้นไป ภายในปี พ.ศ. 2570 โดยในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2563 ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมการยื่นขอรับรองสมรรถนะ UK PSF ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้และการสอน และ Remote Coaching ส่งผลให้อาจารย์จากคณะวิศวกรรมศาสตร์จำนวนหนึ่งได้รับการรับรองสมรรถนะอย่างใดก็ตาม ยังพบปัจจัยบางประการที่เป็นข้อจำกัดต่อการยื่นขอรับรองสมรรถนะ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจธ. จึงได้จัดตั้งศูนย์วิศวกรรมศึกษาเชิงรุก (Center of Active Learning in Engineering Education: CALEE) เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของคณะ โดยมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (OBE) และการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ เพื่อสอดคล้องกับนโยบายที่มุ่งส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ PSF ศูนย์ CALEE จึงได้เข้ามามีบทบาทในการศึกษา ออกแบบ และพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะของอาจารย์อย่างเป็นระบบ ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า แม้อาจารย์จำนวนหนึ่งจะมีประสบการณ์และศักยภาพด้านการสอน แต่ยังประสบปัญหาในการยื่นขอรับรองสมรรถนะ อาทิ ความเข้าใจกรอบ UK PSF การสะท้อนคิดจากประสบการณ์การสอน การรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์ และการได้รับคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กระบวนการยื่นขอรับรองยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับ UK PSF ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาผลลัพธ์ของการได้รับการรับรองสมรรถนะหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ ขณะที่งานวิจัยที่นำเสนอ "กระบวนการสนับสนุน" ที่บูรณาการการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การชี้แนะ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย จึงยังมีช่องว่างขององค์ความรู้ด้านการออกแบบกระบวนการสนับสนุนที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของอาจารย์

ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้แบบจำลอง ADDIE เป็นกรอบในการออกแบบและพัฒนากระบวนการสนับสนุน เนื่องจากเป็นแบบจำลองที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และมีขั้นตอนที่เป็นระบบตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การออกแบบ การพัฒนา การทดลองใช้ และการประเมินผล เพื่อให้กระบวนการที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งบูรณาการการชี้แนะ ระบบพี่เลี้ยง และชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมช่วยเพิ่มความมั่นใจและสนับสนุนการจัดทำผลงานจนสำเร็จ

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ พัฒนา และประเมินกระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF สำหรับอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยประยุกต์ใช้แบบจำลอง ADDIE ร่วมกับการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้ได้กระบวนการสนับสนุนที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของคณะ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร.
2. เพื่อออกแบบและพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ด้วยการประยุกต์ใช้แบบจำลอง ADDIE ร่วมกับการชี้แนะ (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของกระบวนการสนับสนุนต่อจำนวนผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF

สมมติฐาน

1. กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ที่พัฒนาขึ้น ด้วยการประยุกต์ใช้แบบจำลอง ADDIE ร่วมกับการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ โดยได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมากขึ้นไป
2. กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ UK PSF ได้มากขึ้น (คาดหวังมากกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการ)

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบมาตรฐาน UK PSF เน้นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การปฏิบัติงานจริงเป็นฐาน อาจารย์จึงต้องสะท้อนคิดจากประสบการณ์สอน วิเคราะห์การปฏิบัติงานของตนเอง และแสดงหลักฐานที่สะท้อนสมรรถนะด้านการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การขอรับรองตามกรอบนี้จึงไม่ใช่เพียงการประเมินเพื่อรับรองคุณวุฒิ แต่ยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการศึกษาอย่างมืออาชีพ (Advance HE, 2023) จากคู่มือของ UK PSF ฉบับปรับปรุงปี ค.ศ. 2023 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ Areas of Activity (A) ซึ่งเป็นขอบเขตของการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน Core Knowledge (K) ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นต่อการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และ Professional Values (V) ซึ่งสะท้อนคุณค่าและจริยธรรมในการทำงานด้านการศึกษา องค์ประกอบทั้งสามใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมินสมรรถนะของผู้สมัคร

นอกจากนี้ UK PSF ยังแบ่งระดับการรับรองตามบทบาทและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ Descriptor 1 (Associate Fellow), Descriptor 2 (Fellow), Descriptor 3 (Senior Fellow) และ Descriptor 4 (Principal Fellow) โดยแต่ละระดับสะท้อนความรับผิดชอบและภาวะผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกัน ผู้สมัครต้องแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์และเขียนสะท้อนคิดให้เชื่อมโยงกับองค์ประกอบของ UK PSF อย่างชัดเจนจึงจะได้รับการรับรองในระดับที่คาดหวัง ซึ่งการสะท้อนคิด (Dewey, 1933) คือ การพิจารณาประสบการณ์อย่างเป็นระบบ ต่อมา (Schön, 1983) เสนอการสะท้อนคิด 2 ลักษณะ ได้แก่ Reflection-in-Action ซึ่งเกิดระหว่างการปฏิบัติงาน และ Reflection-on-Action ซึ่งเกิดภายหลังการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติปรับตัวและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดีขึ้น ขณะที่ (Gibbs, 1988) เสนอวงจรการสะท้อนคิด 6 ขั้นตอน ได้แก่ การบรรยายเหตุการณ์ ความรู้สึก การประเมินผล การวิเคราะห์ การสรุปบทเรียน และการวางแผนพัฒนา ซึ่งช่วยให้การสะท้อนคิดเป็นระบบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาการเรียนการสอน การสะท้อนคิดจะช่วยให้อาจารย์ประเมินการจัดการเรียนรู้ของตนเอง วิเคราะห์ผลลัพธ์ และปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับบริบท นอกจากนี้ยังส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การใช้หลักฐานประกอบการตัดสินใจ และการเรียนรู้จากประสบการณ์

โดยการพัฒนากระบวนการที่สนับสนุนการขอรับรองฯ ผู้วิจัยเห็นว่าการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรผ่านการให้คำปรึกษาของผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลผู้ที่มีความสามารถในด้านที่ต้องการพัฒนา ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรบุคคลในการเรียนรู้ ฝึกอบรม และให้คำปรึกษา (Anghel & Voicu, 2013) เมื่อพิจารณางานวิจัยเชิงเปรียบเทียบของ (Hamlin & Jarratt, 2021) ที่ศึกษาการดำเนินงานของโปรแกรมการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงในบริบทสถาบันอุดมศึกษาของสหราชอาณาจักร พบว่าความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้เข้าร่วมโครงการ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการระบบที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ Coach และ Mentor ให้ชัดเจน การสร้างระบบติดตามผล และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ

(Feedback) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ธนะวัฒน์ วรรณประภา และ นคร ละลอกน้ำ, 2568) มองว่าการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงไม่ได้เป็นเพียงการให้คำแนะนำ แต่เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัย (กรกฎ ผกาแก้ว และคณะ, 2568) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ไม่ควรเกิดจากการอบรมเพียงครั้งเดียว แต่ต้องอาศัยกลไกสนับสนุน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงที่เน้นการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการติดตามพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า งานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบทบาทและประสิทธิผลของการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงในฐานะเครื่องมือหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร แต่ยังมีข้อจำกัดในการออกแบบและพัฒนากระบวนการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF ซึ่งต้องอาศัยการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้าร่วม การออกแบบกิจกรรม การพัฒนาเครื่องมือ การดำเนินการ การติดตามผล และการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการอย่างเป็นลำดับ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบจำลอง ADDIE Model มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรอง UK PSF โดยบูรณาการการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง เข้ากับกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการและชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมในการจัดทำ Application Form และส่งเสริมความสำเร็จในการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพตามกรอบมาตรฐาน UK PSF ต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 กำหนดกรอบการศึกษา แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาว่าด้วยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 นโยบายมหาวิทยาลัย และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการ การชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงรวมทั้งข้อเสนอจากผู้เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ADDIE MODEL การชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงและกระบวนการขอรับรองฯ

1.3 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นจากผลการวิเคราะห์เอกสาร การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากกลุ่มผู้บริหารที่มอบนโยบาย กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับการรับรองฯ และกลุ่มอาจารย์ที่ยุติการดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ตรงกับการดำเนินการขอรับรอง UK PSF ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย สนับสนุนและส่งเสริมการขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนคือ ผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์และได้รับการรับรองฯ ในปี พ.ศ. 2563-2565 ได้แก่ อาจารย์ที่ได้รับการรับรอง UK PSF ระดับ Fellow จำนวน 7 คน และ Senior Fellow จำนวน 7 คน และ กลุ่มที่ 3 ผู้ที่มีประสบการณ์และยุติการดำเนินการ จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบบันทึกผลการขอรับรอง UK PSF ประจำปี พ.ศ. 2563-2565 ซึ่งใช้รวบรวมข้อมูลจำนวน ผู้สมัคร ระดับการรับรอง และ ผลการพิจารณาการรับรอง และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านการขอรับรองฯ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ใช้แบบบันทึกข้อมูลที่คุณค่าผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากฐานข้อมูลผลการขอรับรอง UK PSF ของมหาวิทยาลัย และ 2) ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะจากกลุ่มสนทนา (Focus Group)

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ได้แก่ ร้อยละ และ 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF สำหรับอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 มาสังเคราะห์ประเด็นปัญหากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF

2.2 ออกแบบกระบวนการสนับสนุนตามแนวคิด ADDIE Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis) 2) ขั้นตอนการออกแบบ (Design) 3) ขั้นตอนการพัฒนา (Development) 4) ขั้นตอนการทดลองใช้ (Implement) และ 5) ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) มาสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อกำหนดแนวคิดของการพัฒนา กระบวนการ และเป้าหมาย โดยบูรณาการการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง

2.3 จัดทำร่างและประเมินกระบวนการสนับสนุน (Draft Process) การขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ระดับคณะวิศวกรรมศาสตร์

2.4 ปรับปรุงกระบวนการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เป็นผู้ที่ได้รับการรับรองฯ ในระดับ Senior Fellow และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กลุ่มอาจารย์ที่ยื่นขอรับรองฯ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการขอรับรองฯ ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการอบรมอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ร่างกระบวนการสนับสนุน (Draft Process) การขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF และ 2) แบบประเมินคุณภาพกระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านการขอรับรองฯ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพกระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผล มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.1 การทดลองใช้กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF กับกลุ่มอาจารย์ที่แจ้งความประสงค์ยื่นขอรับรองฯ ของปีพ.ศ. 2568 จำนวน 65 คน โดยบูรณาการการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง จากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่ประสงค์ยื่นขอรับรองฯ ปีพ.ศ. 2569 ต่อไป

3.2 ศึกษาผลการใช้กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF โดยวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอรับรองฯ ของปีพ.ศ. 2568 จำนวน 65 คน และผลลัพธ์ของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองฯ

3.3 ศึกษาผลการใช้กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ที่ได้รับการรับรองฯ ระดับ Fellow (D2) และ Senior Fellow (D3)

ประชากร ผู้ที่ได้รับการรับรองฯ จำนวน 59 คน จากจำนวนผู้ที่ยื่นขอรับรองฯ ปี พ.ศ. 2568 ทั้งหมด 65 คน **กลุ่มตัวอย่าง** ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มที่ใช้เวลาในการเขียนขอรับรองฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีประเด็นการสะท้อนคิดที่น่าสนใจ เช่น เทคนิคหรือรูปแบบการเขียน ตัวอย่างของกรณีศึกษา เป็นต้น และได้รับการแนะนำจากผู้ที่เป็น

พี่เลี้ยง ประกอบด้วย ผู้ที่ได้รับการรับรองฯ ระดับ Fellow (D2) จำนวน 5 คน และ Senior Fellow จำนวน 5 คน โดยครอบคลุมทั้งผู้ที่ประสบความสำเร็จและผู้ที่ยังไม่ผ่านการรับรอง รวมถึงผู้ที่มีประสบการณ์และบริบทที่หลากหลาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบบันทึกผลการขอรับรองฯ UK PSF 2) แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Guideline) และ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการขอรับรองฯ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ใช้แบบบันทึกข้อมูลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากฐานข้อมูลผลการขอรับรอง UK PSF ของมหาวิทยาลัย และ 2) ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะจากกลุ่มสนทนา (Focus Group)

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ได้แก่ ร้อยละ และ 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่ประยุกต์ใช้ ADDIE Model เป็นกรอบในการพัฒนากระบวนการสนับสนุน ผู้วิจัยจึงกำหนดรหัส (Process Codes) สำหรับกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของ ADDIE Model เพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการอธิบายลำดับการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการกับผลการวิจัย ทั้งนี้ รหัสดังกล่าวยังช่วยให้สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนได้อย่างเป็นระบบ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF โดยใช้หลักการ ADDIE MODEL

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์หลัก	ดำเนินการ (Key Actions)	Code	ผลลัพธ์ที่ได้ (Outputs)
1. Analysis (การวิเคราะห์)	ค้นหาปัญหาและความต้องการ	วิเคราะห์นโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	A1	ได้กรอบการดำเนินงานและเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะ
		วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของอาจารย์	A2	ได้ปัญหาและความต้องการ
		ประเมินความพร้อมของผู้สมัคร	A3	ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนการพัฒนา
2. Design (การออกแบบ)	วางแผนการจัดอบรม	ออกแบบกระบวนการสนับสนุน	D1	ได้ (ร่าง) กระบวนการสนับสนุนขอรับรองสมรรถนะฯ
		ออกแบบ Workshop และกิจกรรมการเรียนรู้	D2	ได้กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับ UK PSF
		ออกแบบระบบ Coaching และ Mentoring	D3	ได้แนวทางการติดตามและให้คำปรึกษา
3. Development (การพัฒนา)	สร้างสื่อและเครื่องมือตามที่ออกแบบไว้	พัฒนาแนวทางการดำเนินงาน (Support Manual)	DV1	ได้กระบวนการที่สมบูรณ์
		พัฒนาเครื่องมือ แบบฟอร์ม และเอกสารประกอบ	DV2	ได้แบบฟอร์ม
		ตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการโดยผู้เชี่ยวชาญ	DV3	ได้กระบวนการที่ผ่านการประเมินคุณภาพ
4. Implementation (การนำไปใช้)		ดำเนินการ Workshop	I1	ผู้เข้าร่วมมีความรู้และความเข้าใจ UK PSF

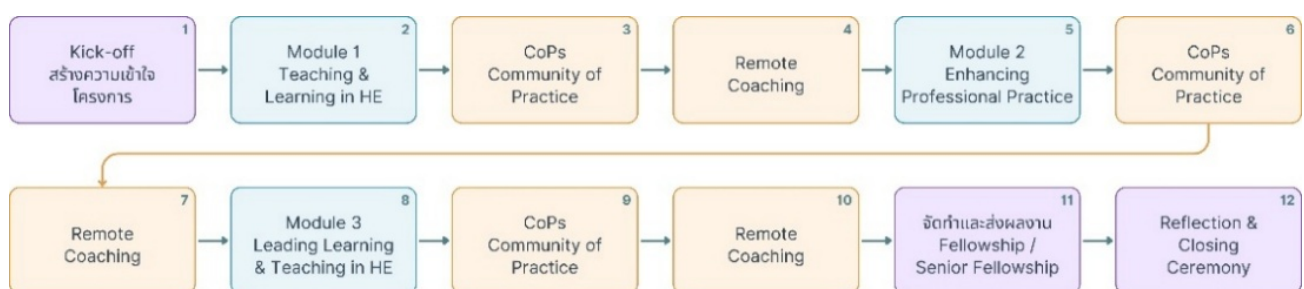
ขั้นตอน	วัตถุประสงค์หลัก	ดำเนินการ (Key Actions)	Code	ผลลัพธ์ที่ได้ (Outputs)
5. Evaluation (การประเมินผล)	นำกระบวนการไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง	Coaching และ Mentoring รายบุคคล	I2	ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาการเขียนสะท้อนคิดของตนเอง
		ติดตามและให้ Feedback	I3	ผู้เข้าร่วมปรับปรุงผลงานจนพร้อมยื่นขอรับรอง
	ประเมินประสิทธิภาพเพื่อนำไปปรับปรุง	ประเมินคุณภาพกระบวนการโดยผู้เชี่ยวชาญ	E1	ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสมมติฐานในระดับมากขึ้นไป
		ประเมินผลการนำกระบวนการไปใช้	E2	มีจำนวนผู้เข้าร่วมได้รับการรับรองร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการ
		ประเมินผลลัพธ์เชิงองค์กร	E3	สิ่งที่คาดว่าจะได้รับภายหลังจากการใช้กระบวนการ

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอน ตามกรอบ UK PSF ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร.

ในปีพ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยมีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Higher Education Academy เพื่อรับรองสมรรถนะบุคลากรในด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา (A1) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตระหนักและเรียนรู้ศักยภาพของตนเอง และเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมหาวิทยาลัยให้บุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์สามารถแสดงสมรรถนะระดับ Fellow (D2) หรือ Senior Fellow (D3) และส่งเอกสารเพื่อรับการประเมินสมรรถนะข้างต้น ตามข้อกำหนด UK PSF ได้

จากข้อมูลรายงานประจำปีของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้เสนอชื่ออาจารย์เข้าร่วมเป็นกลุ่มนำร่อง (Pilot) จำนวน 15 คน โดยมหาวิทยาลัยมีกระบวนการสนับสนุนให้อาจารย์สามารถเขียนขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF แสดงดังรูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กระบวนการสนับสนุนขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ระดับมหาวิทยาลัย

จากกระบวนการสนับสนุนฯ ระดับมหาวิทยาลัย 12 ขั้นตอน ผู้วิจัยขอสรุปข้อมูลผลการรับรองสมรรถนะอาจารย์ที่เป็นกลุ่มนำร่อง (Pilot) ในการเข้ากระบวนการตามกรอบ UK PSF ระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2565 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลผลการรับรองสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบ UK Professional Standards Framework (UK PSF) ของอาจารย์ระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2565

รายการ ข้อมูล	จำนวนอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. ทั้งหมดใน ปี พ.ศ. 2568	จำนวนผู้เข้าร่วมกระบวนการ “Pilot UK PSF ระดับม.” (พ.ศ. 2563 – 2565)		จำนวนผู้ไม่เข้าร่วมกระบวนการ “Pilot UK PSF ระดับม.” (พ.ศ. 2563-2565)		รวม	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
		การรับรอง	การรับรอง	การรับรอง	การรับรอง	การรับรอง	การรับรอง
	198 คน	15 คน		3 คน		18 คน	
จำนวน (คน) ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2568		11 คน	4 คน	3 คน	-	14 คน	4 คน
ร้อยละ		5.56	2.02	1.51	-	7.07	2.02

หมายเหตุ: 1) ร้อยละคำนวณจากจำนวนอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. จำนวนทั้งสิ้น 198 คน ในปี พ.ศ. 2568 2) ไม่รวมอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2570 3) (-) หมายถึง ไม่มีอาจารย์ในกลุ่มดังกล่าว

จากข้อมูลดังตารางที่ 1 สรุปผลการรับรองสมรรถนะอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. ระหว่างปี พ.ศ. 2563–2565 เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของคณะฯ จำนวน 198 คน พบว่า มีอาจารย์ที่เข้าร่วมกระบวนการ “Pilot UKPSF ระดับม.” จำนวน 15 คน และผลพบว่าผ่านการรับรองฯ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 5.56) แต่ไม่ผ่านการรับรองฯ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.02) นอกจากนี้ยังพบอาจารย์ที่ไม่ได้เข้าร่วมกระบวนการดังกล่าว แต่สามารถผ่านการรับรองสมรรถนะได้จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.52) โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่แตกต่างกัน ได้แก่ การได้รับโอกาสเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรที่จัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจำนวน 2 คน และสามารถผ่านการรับรองสมรรถนะได้ การได้รับการรับรองจากหน่วยงานเดิมก่อนเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และการที่อาจารย์มีความประสงค์ยื่นขอรับรองเพิ่มเติม โดยศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำเอกสารด้วยตนเองควบคู่กับการขอคำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์

เมื่อพิจารณาสถิติผู้ผ่านการรับรองในช่วงปี 2563 - 2565 ที่มีเพียงร้อยละ 7.07 ถือเป็นความท้าทายสำคัญของศูนย์ฯ ในช่วงปี 2568 - 2570 ที่จะต้องขับเคลื่อนและส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการรับรองเพิ่มขึ้นจนครบตามเป้าหมายร้อยละ 100 ภายในปี 2570 จากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ผู้วิจัยได้มีการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานที่มอบนโยบาย กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับการรับรองฯ และกลุ่มอาจารย์ที่ยุติการดำเนินการ (A2 - A3) โดยได้มีการสรุปในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 - 3

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
1. นโยบายระดับคณะฯ ช่วยให้อาจารย์ขอรับรองฯ ได้อย่างไร	-กำหนดแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมในระดับคณะฯ โดยหารือร่วมกับสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มจร. -สื่อสารกับประชาคมให้เข้าใจ -มีแนวทางเหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง -การสนับสนุนเงินเครดิตเพื่อนำไปพัฒนาการสอนและการวิจัย -ขอความอนุเคราะห์ผู้ที่ได้รับการรับรองฯ เข้ามาร่วมเป็นคณะทำงานผลักดันให้อาจารย์สามารถขอรับรองฯ
2. ความเข้าใจเกี่ยวกับ UK PSF การกำหนดเป้าหมายและระดับ Descriptor	จัดกิจกรรม Kick-off ก่อนเลือกระดับ Descriptor พร้อมกิจกรรมวิเคราะห์ตนเอง (Self-mapping) เพื่อช่วยกำหนดระดับ Descriptor และเป้าหมายการพัฒนารายบุคคล
3. รูปแบบการเขียนผลงานและการเขียนสะท้อนตนเอง	จัดทำฐานข้อมูลตัวอย่างที่แสดงตัวอย่างผลงานในแต่ละ Descriptor

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
4. การแนะนำให้คำปรึกษา	จัดตั้งระบบ Mentoring ควบคู่กับ Coaching โดยมีเป้าหมาย Mentor ที่มีประสบการณ์ด้าน UK PSF ดูแลผู้เข้าร่วมอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการ
5. ความเข้าใจด้านเทคนิคและวิธีการสอน	เพิ่ม Workshop ด้านการออกแบบการเรียนรู้ การประเมินผล การใช้ Active Learning และการสะท้อนคิด (Reflective Practice) พร้อมการสังเกตการสอนและรับข้อเสนอแนะ

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยนำกระบวนการสนับสนุนให้อาจารย์สามารถเขียนขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ระดับมหาวิทยาลัย และข้อมูลที่ได้จากการ Focus Group จากผู้ที่ได้รับการรับรองฯ ปี 2563-2565 มาใช้ วิเคราะห์เพื่อพัฒนากระบวนการด้วยหลักการของ ADDIE MODEL เพื่อปรับปรุงเป็นกระบวนการในระดับคณะต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF สำหรับอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์

จากผลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร. คณะผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาดังกล่าวมาดำเนินการวิเคราะห์ตามหลักการ ADDIE MODEL เพื่อพัฒนา (ร่าง) กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ระดับคณะฯ (D1 - D2) ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 (ร่าง) กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ระดับคณะฯ

จากรูปที่ 2 คณะผู้วิจัยได้นำปัญหาจากกลุ่มสนทนา (Focus Group) มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับผู้ที่ยื่นขอรับรองฯ ในปี 2568 โดยเพิ่มกระบวนการในข้อที่ 5 การชี้แนะรายบุคคล และระบบพี่เลี้ยง (D3) ซึ่งในกระบวนการนี้ ผู้ที่เป็น Mentor เป็นการแต่งตั้งอาจารย์ที่ได้รับการรับรองฯ ในปี 2563 - 2565 มาเป็นคณะทำงานการดำเนินการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอน ตั้งแต่ปี 2568 - 2570 ข้อ 6 Community of Practice/ Mentor Insight ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นเพื่อเป็นชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการเขียนสะท้อนตนเอง จากผู้ที่ผ่านการรับรองฯ แล้ว และผู้ที่จัดทำร่างการสะท้อนตนเองเป็นที่เรียบร้อยแล้วมาแบ่งปันให้กับผู้ที่กำลังเริ่มต้นเขียน และผู้ที่ยังค้นหาแนวทางของตนเอง อีกทั้งเป็นการพูดคุยเชิงลึกในรายละเอียดและวิธีการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เป็น Mentee และข้อ 7 ปรับปรุงตามข้อเสนอของ Mentor เมื่อ Mentee ได้แนวทางการเขียนแล้วและมีการส่งร่างให้กับ Mentor เพื่อเป็นการตรวจสอบการเขียนสะท้อนตนเองว่าเป็นไปตาม Dimension ที่กำหนดหรือไม่

ทั้งนี้ จากแนวทางการพัฒนากระบวนการสนับสนุนขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ระดับคณะวิศวกรรมศาสตร์ (DV1-DV2) ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของกระบวนการ (DV3) โดยมีผลการประเมินแสดงดังตารางที่ 4

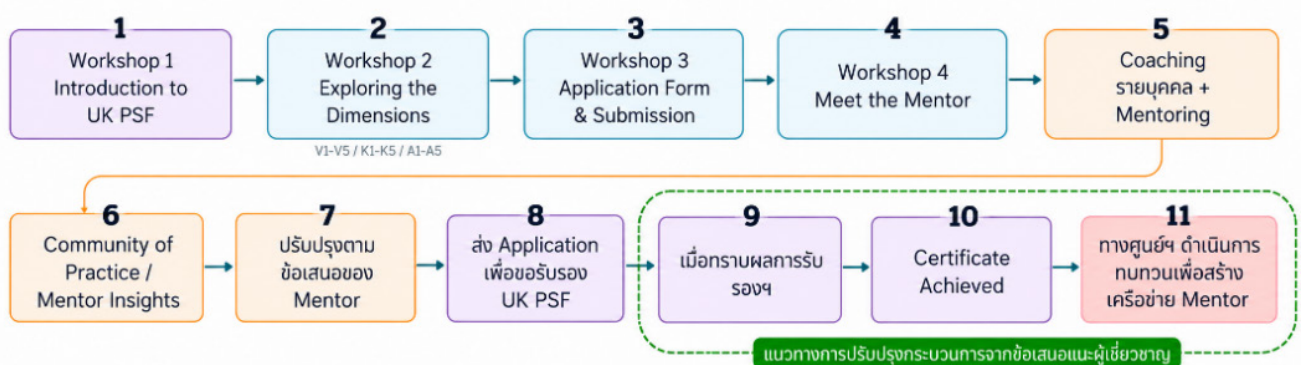
ตารางที่ 4 สรุปผลการประเมินคุณภาพของ (ร่าง) กระบวนการสนับสนุนขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอน ตามกรอบ UK PSF ระดับคณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ	4.80	0.35	มากที่สุด
2. ความสอดคล้องกับ UK PSF	4.80	0.35	มากที่สุด
3. ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้	4.60	0.47	มากที่สุด
4. ประโยชน์และคุณค่า	4.87	0.26	มากที่สุด
รวม	4.77	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 เนื่องจากผลประเมินคุณภาพ พบว่า โดยภาพรวมกระบวนการมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.36$) (E1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการทุกด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านประโยชน์และคุณค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.26$) รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบ และ ด้านความสอดคล้องกับ UK PSF ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ มีค่าเฉลี่ย 4.80 ($SD = 0.35$) และ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ($SD = 0.47$) ตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ “กระบวนการมีความพร้อมในการนำไปใช้จริง และมีศักยภาพในการนำไปใช้กับสถาบันการอุดมศึกษาอื่นที่ต้องการพัฒนาระบบสนับสนุนการขอรับรองฯ โดยอาจเพิ่มเติมระบบติดตามผลหลังการรับรองเพื่อสร้างเครือข่าย Mentor ที่เข้มแข็ง”

ระยะที่ 3 ขั้นตอนการทดลองใช้และประเมินผล

จากผลการประเมินคุณภาพและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการนำกระบวนการสนับสนุนขอรับรองฯ ระดับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มาใช้กับผู้ที่ยื่นขอรับรองฯ ในปี พ.ศ. 2568 ดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 กระบวนการสนับสนุนขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ระดับคณะฯ

จากรูปที่ 3 กระบวนการการสนับสนุนฯ พบว่าผลการดำเนินกิจกรรม Workshop ผู้เข้าร่วมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบ UK PSF และสามารถเลือก Descriptor (I1) ที่เหมาะสมกับประสบการณ์ของตนเองได้ นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังพัฒนาทักษะการเขียนสะท้อนคิด รวมถึงการเลือกและเชื่อมโยงหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ (I2) จนสามารถจัดทำข้อมูลตาม Application Form ที่มีความพร้อมสำหรับการยื่นขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนได้ (I3)

โดยผลการใช้กระบวนการสนับสนุนการขอรับรองฯ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอรับรองฯ ของปีพ.ศ. 2568 จำนวน 65 คน และผลลัพธ์ของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองฯ แสดงดังข้อมูลในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลจำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอรับรองฯ ของปีพ.ศ. 2568 และผลลัพธ์ของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองฯ

สถานะการยื่นขอรับรองฯ	รอผลการพิจารณา	จำนวนผู้ที่ได้รับการรับรองฯ แล้ว	จำนวนผู้ที่ไม่ผ่านการรับรองฯ	รวม
1) Fellow (D2)	0	34	0	34
2) Senior Fellow (D3)	2	25	4	31
รวม	2	59	4	65
ร้อยละของผู้ยื่นขอรับรองฯ ในปีพ.ศ. 2568 จำนวน 65 คน	3.08	90.77	6.15	100

จากข้อมูลตารางที่ 5 พบว่า ผู้ที่ได้รับการรับรองฯ ในปี พ.ศ. 2568 คิดเป็นร้อยละ 90.77 (E2) โดยสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ร้อยละ 80 ผู้ไม่ผ่านการรับรองฯ คิดเป็นร้อยละ 6.15 และอยู่ระหว่างการรอผลการพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 3.08 หากพิจารณาข้อมูลดังกล่าว ผู้ที่ไม่ผ่านการรับรองฯ จะถูกนำเข้าไปอยู่ในกระบวนการของปี พ.ศ. 2569 เพื่อผลักดันให้อาจารย์ได้รับการรับรองตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดต่อไป

เมื่อสิ้นสุดกระบวนการตลอดจนอาจารย์ส่วนใหญ่ได้รับผลการรับรองฯ แล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อต้องการทราบถึงผลภายหลังการเข้าร่วมกระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF โดยแยกข้อมูลออกเป็น 3 ประเด็นดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ภายหลังการเข้าร่วมกระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะ วิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF

ประเด็นคำถาม	สรุปข้อคิดเห็น
1. ผลลัพธ์และความสำเร็จของกระบวนการ	
1.1 กระบวนการฯ ช่วยเพิ่มความมั่นใจในตัวผู้ที่ยื่นขอรับรองฯ อย่างไร	-ช่วยลดความกลัวและสร้างความมั่นใจในการส่งผลงาน
1.2 กระบวนการฯ ส่งเสริมให้มีความเข้าใจ UK PSF มากขึ้น	-เห็นคุณค่าและเข้าใจภาพรวมของ Framework
1.3 หากเข้าร่วมกระบวนการฯ เชื่อว่ามีโอกาสผ่านมากขึ้นหรือไม่	-เกิดความพร้อมและมีความเชื่อมั่นว่าการยื่นขอรับรองฯ จะสำเร็จ
2. ระบบการขับเคลื่อนและการสนับสนุน	
2.1 การมี Mentor ให้ Feedback	-ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการเขียนสะท้อนได้เป็นอย่างดี
2.2 การให้กำลังใจระหว่างกลุ่มเพื่อนอาจารย์ และ Mentor ส่งผลอย่างไร	-มีความสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าและประทับประคองด้านจิตใจ
2.3 การมี Mentor ช่วยค้นหาหัวข้อที่จะเขียนสะท้อนตนเอง	-ช่วยคัดเลือกหลักฐานให้ตรงประเด็นและสอดคล้องกับเกณฑ์
2.4 CoP สามารถช่วยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่ยื่นขอรับรองฯ ได้อย่างไร	-การเรียนรู้จากเพื่อนอาจารย์ด้วยกันช่วยให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ
2.5 Coach และ Mentor ช่วยวางแผนอย่างไร	-ช่วยกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ
3. ปัญหาและอุปสรรค	-ขาดการสะท้อนคิดในมุมมองของงานบางส่วน และไม่สามารถเชื่อมโยงได้อย่างครอบคลุม -ข้อจำกัดด้านเวลาทำให้ไม่มีเวลากับการเขียนสะท้อนตนเอง -มีความสับสนในการตีความเกณฑ์และการ Mapping ผลงานให้ตรงกับระดับที่ยื่นขอ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน UK PSF คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกเป็น **ระยะที่ 1** (A1 - A3) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF พบว่า แม้อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีประเด็นปัญหาในการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับรองฯ โดยเฉพาะการทำความเข้าใจกรอบ UK PSF การกำหนดระดับ Descriptor การเขียน Reflection การรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์ และการเชื่อมโยงหลักฐานกับเกณฑ์การประเมิน นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังมีความต้องการระบบสนับสนุนที่มีความต่อเนื่อง โดยเฉพาะการมี Mentor ที่ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การมีตัวอย่างการเขียน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่นำไปสู่การออกแบบกระบวนการสนับสนุนในระยะต่อไป **ระยะที่ 2** (D1 - DV3) จากผลการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ออกแบบและพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF โดยประยุกต์ใช้ ADDIE Model ร่วมกับการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย กิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อนการสมัคร การอบรมเชิงปฏิบัติการ การชี้แนะ รายบุคคล การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา หรือระบบพี่เลี้ยง การจัดการกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) และการให้ข้อเสนอแนะต่อร่างผลงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กระบวนการมีความเป็นระบบ เชื่อมโยงกันทุกขั้นตอน และตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้เข้าร่วมได้อย่างเหมาะสม ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่ากระบวนการดังกล่าวมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.77 **ระยะที่ 3** (I1 - E3) ผลการทดลองใช้กระบวนการกับอาจารย์จำนวน 65 คน ในปี พ.ศ.2568 พบว่า มีผู้ได้รับการรับรองแล้วจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 90.77 ผู้ไม่ผ่านการรับรองจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 และอยู่ระหว่างการพิจารณา 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08 โดยระดับ Fellow มีอัตราการรับรองร้อยละ 100 ส่วนระดับ Senior Fellow มีอัตราการรับรองร้อยละ 80.65 สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการสนับสนุนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ กลุ่มคนที่ผ่านการรับรองฯ จากกระบวนการปี พ.ศ. 2568 ได้ให้ความอนุเคราะห์ร่วมเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (Mentor) ของปี พ.ศ. 2569 เพิ่มขึ้น 22 คน ซึ่งอยู่ในระดับ Senior Fellow 12 คน ระดับ Fellow 10 คน และคาดว่ากระบวนการดังกล่าวจะสามารถส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการรับรองฯ ร้อยละ 100 ภายในปี 2570

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK Professional Standards Framework (UK PSF) สำหรับอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยประยุกต์ใช้แบบจำลอง ADDIE ร่วมกับการชี้แนะ (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เข้าร่วมโครงการมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนและความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาในการทำความเข้าใจกรอบมาตรฐาน UK PSF โดยเฉพาะการเลือก Descriptor ที่เหมาะสม การเขียน Reflection การคัดเลือกและเชื่อมโยงหลักฐานเชิงประจักษ์กับ Areas of Activity, Core Knowledge และ Professional Values ตลอดจนขาดระบบสนับสนุนที่ช่วยให้สามารถพัฒนาผลงานได้อย่างต่อเนื่อง (A2) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การขอรับรองสมรรถนะตามกรอบ UK PSF เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความเข้าใจ และการสะท้อนคิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gagné et al., 2005) ที่เสนอว่าการออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรเริ่มจากการวิเคราะห์ผู้เรียน ความต้องการ และบริบทของการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ (Branch, 2009) ที่อธิบายว่า ขั้นตอน Analysis ของแบบจำลอง ADDIE เป็นขั้นตอนสำคัญในการระบุปัญหาและความต้องการของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การออกแบบกระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Schön, 1983; Gibbs, 1988) ที่เสนอว่า การสะท้อนคิดเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเองและนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ปัญหาการเขียน Reflection และการเชื่อมโยงหลักฐานที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดให้มีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้อาจารย์สามารถแปลงประสบการณ์การสอนให้เป็นหลักฐานที่แสดงสมรรถนะตามเกณฑ์ UK PSF ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การออกแบบและพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF (D1 - DV3) ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้แบบจำลอง ADDIE ร่วมกับการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง ช่วยให้สามารถออกแบบและพัฒนากระบวนการสนับสนุนที่มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย การจัดกิจกรรม Kick-off การทำ Self-Mapping การจัด Workshop การให้คำปรึกษาด้วยการชี้แนะ การแต่งตั้ง Mentor การจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) และการให้ข้อมูลย้อนกลับต่อร่างผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า กระบวนการสนับสนุนมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า การออกแบบกระบวนการโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์จากชั้น Analysis และการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนของ ADDIE ช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ใช้งาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ (Branch, 2009) โดยกล่าวว่า แบบจำลอง ADDIE เป็นกรอบการออกแบบการเรียนรู้ที่ช่วยให้กระบวนการพัฒนามีความเป็นระบบและสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับ (Hamlin and Jarratt, 2021) พบว่า ความสำเร็จของระบบการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงในสถาบันอุดมศึกษาไม่ได้เกิดจากการจัดอบรมเพียงครั้งเดียว แต่เกิดจากการกำหนดบทบาทของ Coach และ Mentor ที่ชัดเจน การติดตามความก้าวหน้า และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การบูรณาการการชี้แนะ ระบบพี่เลี้ยง และชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Wenger, 1998) ที่เสนอว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านการมีส่วนร่วมในชุมชนนักปฏิบัติ และสอดคล้องกับ (Kolb, 1984) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากวงจรของประสบการณ์ การสะท้อนคิด การสร้างแนวคิด และการนำไปทดลองใช้ใหม่

3. การประเมินประสิทธิผลของกระบวนการสนับสนุนต่อจำนวนผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF (I1 - E3) ผลการทดลองใช้กระบวนการสนับสนุนกับอาจารย์จำนวน 65 คน พบว่า มีผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 90.77 ผู้ไม่ผ่านการรับรองคิดเป็นร้อยละ 6.15 และอยู่ระหว่างการพิจารณาร้อยละ 3.08 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กระบวนการสนับสนุนที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการเพิ่มความพร้อมของอาจารย์ก่อนการยื่นขอรับรองสมรรถนะตามกรอบ UK PSF ได้อย่างชัดเจน โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เข้าร่วม ได้แก่ การได้รับข้อมูลย้อนกลับจาก Mentor การ Coaching รายบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนนักปฏิบัติช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถปรับปรุงการเขียน Reflection การคัดเลือกหลักฐาน และการเชื่อมโยงหลักฐานกับเกณฑ์การประเมินได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ (Boud et al., 1985) ที่เสนอว่า การสะท้อนคิดจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อผู้เรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นและมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน หากพิจารณาร่วมกับงานวิจัยที่มีผลแตกต่าง เช่น (Leigh, 2016) ที่เสนอว่า การประเมินสมรรถนะผ่าน Reflective Writing อาจสะท้อนทักษะการเขียนมากกว่าสมรรถนะด้านการสอน และ (Liu et al., 2025) ที่พบว่า Coaching อาจถูกมองว่าเป็นกลไกการกำกับดูแลหากขาดความไว้วางใจและการติดตามอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าความสำเร็จของกระบวนการสนับสนุนไม่ได้เกิดจากการเลือกใช้แนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง แต่เกิดจากการออกแบบและบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของผู้เข้าร่วม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้แบบจำลอง ADDIE ร่วมกับการชี้แนะ ระบบพี่เลี้ยง และชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) สามารถพัฒนากระบวนการสนับสนุนการขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบ UK PSF ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของอาจารย์ การพัฒนากระบวนการสนับสนุนที่มีความเป็นระบบ และการเพิ่มจำนวนผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะ อันนำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์และการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาการกระบวนการต่อเนื่อง เช่น การจัดทำคู่มือการขอรับรองสมรรถนะฯ หรือการสร้าง Checklist พร้อมระบบติดตามความก้าวหน้าแบบออนไลน์แล้วศึกษาความสัมพันธ์กับผลสำเร็จ
2. พัฒนาจากกระบวนการสนับสนุนให้เป็นหลักสูตรบูรณาการระหว่าง Workshop Coaching Mentoring และ Community of Practice เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการรับรองฯ UK PSF ความมั่นใจในการจัดทำเอกสาร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ หัวหน้างานฝ่ายวิชาการ และขอขอบคุณสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลของโครงการและกิจกรรมระดับมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ ฝากแก้ว, วราภรณ์ ไทยมา และ อรุณา เจริญสุข. (2568). แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามกรอบมาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF). *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 13(4), 1480-1492.
- ธนวัฒน์ วรรณประภา และ นคร ละลอกน้ำ. (2568). การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือผู้ประกอบการ คณาจารย์เพื่อให้เกิดการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 7(1), 58-71.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://www.ops.go.th/th/role/edu-standard/item/8494-2566>
- Advance HE. (2023). *Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education 2023*. London, United Kingdom: Advance HE.
- Anghel, A., & Voicu, C. (2013). Coaching and mentoring in Bachelor's degree programs for social workers and teachers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 92, 36-40.
- Boud, D., Keogh, R. J., & Walker, D. (1985). *Reflection, turning experience into learning* (1st ed.). London, United Kingdom: Routledge.
- Branch, R. M. (2009). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. Berlin, Germany: Springer.
- Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process* (Rev. ed.). D.C. Heath, MA: D.C. Heath & Co: Publishers.
- Gagne, R. M., Wager, W.W., Golas, K.C., Keller, J.M. and Russell, J.D. (2005) Principles of instructional design. *Performance Improvement*, 44, 44-46.
- Gibbs, G. (1988). *Learning by doing: A guide to teaching and learning methods*. Oxford, United Kingdom: Oxford Polytechnic.
- Hamlin, R. G., & Jarratt, D. (2021). A comparative study of formal coaching and mentoring programmes in higher education. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(2), 213-231.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey, United States: Prentice Hall.
- Leigh, J. (2016). An embodied perspective on judgements of written reflective practice for professional development in Higher Education. *Reflective Practice*, 17(1), 72-85.
- Liu, Z., Sulaiman, T., & Che Nawi, N. R. (2025). Between development and surveillance: Faculty perceptions and challenges of instructional coaching in an underdeveloped university context. *Frontiers in Education*, 10, 1637546.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. London, United Kingdom: Routledge.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.