ก้าวต่อไป ของอนาคตอุดมศึกษาไทย : การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ด้านการเรียนการสอนสู่ความเป็นสากล 2026

THE NEXT STEP FOR THE FUTURE OF THAI HIGHER EDUCATION: DEVELOPING FACULTY COMPETENCIES IN TEACHING AND LEARNING TOWARDS INTERNATIONAL STANDARDS, 2026

พระธีรวัฒน์ อั้นเต้ง[1*] และพระปลัดยุทธนา มาลาวงษ์[2]

Phra Teerawat Oanteng[1*] and Phrapalad Yuttana Malawong[2]

E-mail : mcu60.teerawat@gmail.com

[1,2]นักวิจัยอิสระ

[1,2]Independent Researcher

(Receipt of the manuscript: October 10, 2025; Receipt of the revised manuscript: December 8, 2025; Acceptance of the final manuscript: December 11, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นสากลในบริบทอุดมศึกษาไทย (2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา (3) เพื่อสร้างแบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์สู่ความเป็นสากล โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อย และการสังเกต (4) เพื่อสะท้อนมุมมองประสบการณ์ และความคาดหวังของอาจารย์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในยุคสากล และ (5) เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติในการยกระดับสมรรถนะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย งานวิจัยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารด้านวิชาการ อาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาอุดมศึกษา จำนวน 15 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นสมรรถนะทางการสอนเชิงสากล การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นสากลในบริบทอุดมศึกษาไทย พบว่า สมรรถนะของอาจารย์ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงวิชาชีพที่รองรับการเรียนรู้ในบริบท

*Corresponding author e-mail: mcu60.teerawat@gmail.com

นานาชาติ 2. ปัจจัยและกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยพัฒนาสมรรถนะมาจากกลไกภายในสถาบัน ภายนอก และเชิงนโยบาย 3. แบบจำลองเชิงระบบระบุ 4 มิติสำคัญ ได้แก่ สมรรถนะดิจิทัล การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการพัฒนาวิชาชีพ 4. ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความต้องการทักษะดิจิทัล ภาษาอังกฤษ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5. แนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติในการยกระดับสมรรถนะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า แนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ มีดังนี้ แนวทางเชิงนโยบายเสนอการบูรณาการแผนระดับชาติ การเสริมระบบสนับสนุนของสถาบัน และแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับอาจารย์

คำสำคัญ: อุดมศึกษาไทย / สมรรถนะอาจารย์ / การเรียนการสอนสู่ความเป็นสากล / การวิจัยเชิงคุณภาพ

Abstract

This study aimed: (1) to examine the meaning and components of teaching competencies that promote internationalization in the context of Thai higher education; (2) to analyze the factors and mechanisms that influence the development of lecturers' competencies in higher education; (3) to construct a competency development model for lecturers toward internationalization based on data from in-depth interviews, focus group discussions, and observations; (4) to reflect lecturers' perspectives, experiences, and expectations regarding teaching and learning development in the global era; and (5) to propose policy and practical guidelines for enhancing lecturers' competencies in Thai higher education institutions. This research employed a qualitative approach using semi-structured in-depth interviews with 15 key informants, including academic administrators, lecturers, and experts in higher education development. Data were analyzed using content analysis focusing on international teaching competencies, the integration of technology and innovation, professional development, and lifelong learning culture.

The research findings revealed that: 1. Regarding the meaning and components of teaching competency that promote internationalization in the

Thai higher education context, lecturers' competencies consisted of knowledge, skills, and professional attributes that support learning in an international context; 2.The factors and mechanisms influencing the development of lecturers' competencies in higher education were found to stem from internal institutional mechanisms, external mechanisms, and policy-related drivers'; 3.The systems-based model identified four key dimensions: digital competence, intercultural communication, active learning management, and professional development; 4.Informants reflected a need for digital skills, English proficiency, and lifelong learning; and 5.The policy and practical guidelines for enhancing lecturers' competencies in Thai higher education institutions suggested the following: policy guidelines proposing the integration of national-level plans, strengthening institutional support systems, and implementing individual development plans for lecturers

Keywords: Thai higher education / faculty competencies / internationalized teaching / qualitative research

บทนำ

การศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ส่งผลต่อบทบาทและสมรรถนะอาจารย์ในการพัฒนาผู้เรียนศตวรรษที่ 21 (พิญญา ใจมาลัย, 2565) ในยุคโลกาภิวัตน์และสังคมฐานความรู้ มหาวิทยาลัยต้องสร้างทุนมนุษย์ศักยภาพสูงเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่ความยั่งยืน (Schwab, 2016) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 เปลี่ยนวิถีการเรียนรู้ การทำงาน และการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างสิ้นเชิง ดังนั้นบทบาทอาจารย์ต้องเปลี่ยนจาก “ผู้ถ่ายทอดความรู้” เป็น “ผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้” ตามแนวคิด Conversational Framework ของ Laurillard (2012) การเรียนรู้เกิดจากการแลกเปลี่ยน โต้ตอบ และสร้างองค์ความรู้ร่วมกันอาจารย์จึงต้องออกแบบการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งเสริมการสร้างความเข้าใจร่วมกับผู้เรียน

แนวนโยบายของกระทรวง อว. มุ่งพัฒนาอาจารย์สู่ความเป็นสากล โดยเน้นสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ ดิจิทัล ข้ามวัฒนธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้เทคโนโลยี และการคิดวิพากษ์ (รฉัตร รพีพีรฉัตรวรกุล & เกียรติสุดา ศรีสุข, 2568)

อย่างไรก็ตามยังพบช่องว่างสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ขาดแบบจำลองเชิงระบบที่รวมปัจจัยและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์อย่างครบวงจร 2) งานวิจัยเดิมมักเน้นทักษะแยกส่วน เช่น ดิจิทัล หรือสื่อการสอน ขาดมุมมองเชิงยุทธศาสตร์ 3) ยังไม่มีงานวิจัยที่วิเคราะห์แนวโน้มสมรรถนะอาจารย์ไทยสำหรับปี 2026 และอนาคต

งานวิจัยนี้มุ่งสร้างแนวคิดและแบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามมิติสำคัญ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้เชิงผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การพัฒนาสมรรถนะเชิงระบบตามกรอบ Competency-Based Education 3) การวิเคราะห์กลไกพัฒนาสมรรถนะด้วย Systems Thinking และโมเดล Input–Process–Output 4) การเสริมทักษะคิดวิเคราะห์ สื่อสาร และออกแบบการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 5) แนวทางขับเคลื่อนอาจารย์สู่สมรรถนะปี 2026 เช่น โค้ช วิชาชีพ PLC ระบบดิจิทัล และนโยบายภายในสถาบัน

ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาครั้งนี้มีสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในอุดมศึกษาไทย เพราะช่วยสร้างแบบจำลองและแนวทางพัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องความต้องการโลกยุคใหม่ สนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานสากล เพิ่มคุณภาพผู้เรียน และเสริมขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นสากลในบริบทอุดมศึกษาไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
3. เพื่อสร้างแบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์สู่ความเป็นสากล โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อย และการสังเกต
4. เพื่อสะท้อนมุมมอง ประสบการณ์ และความคาดหวังของอาจารย์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในยุคสากล
5. เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติในการยกระดับสมรรถนะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากระบวนการ แนวทาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นสากล ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษายุคใหม่ (พ.ศ. 2568) โดยวิเคราะห์เชิงคุณภาพผ่านสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อย และการสังเกตการสอน

1. ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะอาจารย์ในศตวรรษที่ 21
2. ปัจจัยและกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์
3. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. มุมมอง ประสบการณ์ และความคาดหวังของอาจารย์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในยุคสากล
5. แนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติในการยกระดับสมรรถนะของอาจารย์

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรของการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 5 ปี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีประสบการณ์หรือบทบาทสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ ได้แก่

1) ผู้บริหารฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน

2) อาจารย์ที่ได้รับรางวัลด้านการสอนดีเด่นหรือมีผลงานการสอนเชิงนวัตกรรม จำนวน 7 คน

3) ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายอุดมศึกษา จำนวน 3 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 15 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมมุมมองต่าง ๆ ของการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย

ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

แม้ว่าการวิจัยเชิงคุณภาพจะไม่เน้นการวัดตัวแปรเชิงปริมาณ แต่มีการกำหนดประเด็นหรือมิติของตัวแปรเชิงแนวคิด (Conceptual Variables) ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1) สมรรถนะของอาจารย์ด้านการเรียนการสอนสู่ความเป็นสากล ประกอบด้วย
   1.1) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
   1.2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน
   1.3) ทักษะการสื่อสารและความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม
   1.4) ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามมาตรฐานสากล
2) ปัจจัยส่งเสริมการพัฒนา ประกอบด้วย
   2.1) การสนับสนุนจากผู้บริหารและนโยบายของสถาบัน
   2.2) การอบรมและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
   2.3) ทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี
3) อุปสรรคและข้อจำกัดในการพัฒนา ประกอบด้วย
   3.1) การปรับตัวของอาจารย์ต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
   3.2) ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน
   3.3) การขาดแรงจูงใจหรือระบบสนับสนุนจากองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency Theory)

สมรรถนะคือคุณลักษณะพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (McClelland, 1973) Spencer & Spencer (1993) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ความรู้ และทักษะในบริบทอุดมศึกษา สกอ. (2564) นำแนวคิดนี้สร้างกรอบสมรรถนะอาจารย์ไทย ครอบคลุมการสอน วิจัย และบริการวิชาการ

แนวคิดสมรรถนะนี้เป็นกรอบอ้างอิงสำคัญในการประเมินและพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ทั้งในเชิงองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานของการออกแบบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกในงานวิจัยนี้

แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ (Faculty Development Theory)

การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ควรรวมการอบรมทักษะการสอนและการคิดเชิงสะท้อน (Gibbs & Coffey, 2004) พร้อมดำเนินในรูปแบบ Professional Learning Community (PLC) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถาบัน (Knight et al., 2021)

การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในบริบทไทยควรผสมผสานแนวทางการสะท้อนการปฏิบัติและ PLC เพื่อสนับสนุนความต่อเนื่องของการเรียนรู้และการปรับปรุงการสอน ซึ่งงานวิจัยนี้จะใช้เป็นแนวทางวิเคราะห์กลไกการพัฒนาอาจารย์

ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Constructivist Learning Theory)

ทฤษฎีของ Piaget (1972) และ Vygotsky (1978) เป็นพื้นฐานของ Active Learning ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ผ่านประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ขณะที่ Bonwell & Eison (1991) และ Prince (2004) ชี้ว่า Active Learning ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้ สอดคล้องกับสมรรถนะอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก

การเข้าใจทฤษฎีเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้การวิเคราะห์รูปแบบการสอนของอาจารย์มีความลึก และเป็นกรอบสำหรับการประเมินการใช้กลยุทธ์ Active Learning ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

ทฤษฎีสมรรถนะทางดิจิทัล (Digital Competence Framework)

European Commission (2022) เสนอกรอบ DigCompEdu สำหรับครูและอาจารย์ ครอบคลุม 6 ด้าน เช่น การสร้างและใช้สื่อดิจิทัล การสื่อสารและทำงานร่วมกัน การอำนวยการเรียนรู้ดิจิทัล การประเมินผลแบบดิจิทัล และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

กรอบนี้เป็นแนวทางสำคัญในการวิเคราะห์สมรรถนะด้านดิจิทัลของอาจารย์ไทย และนำมาเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีเสริมการเรียนรู้

ทฤษฎีการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Communication Theory)

Deardorff (2006) ระบุว่าสมรรถนะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วยทัศนคติเปิดกว้าง ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะการตีความและการสื่อสารที่เหมาะสม งานวิจัยของ สมพร ภูมิคอนสาร (2565) พบว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมช่วยลดอุปสรรคในการสื่อสารและสนับสนุนการสร้างมหาวิทยาลัยสากล

การวิเคราะห์สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับผู้เรียนหลากหลายวัฒนธรรมและสนับสนุนการสร้างมหาวิทยาลัยสากล

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Theory)

Candy (2002) และ OECD (2023) เห็นว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณค่าอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม การสร้างสมรรถนะอาจารย์จึงควรรวมการพัฒนาวิชาชีพและการสะท้อนตนเองเพื่อความยั่งยืน

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะอย่างยั่งยืน โดยงานวิจัยนี้ใช้เพื่อวิเคราะห์กลไกการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในระยะยาว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง (In-depth Interview Guide)

1. ท่านเห็นความหมายของสมรรถนะอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 อย่างไร
2. อะไรคือคุณสมบัติสำคัญของอาจารย์ที่สามารถสอนในระดับสากลได้
3. ท่านประสบปัญหาอะไรบ้างในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์
4. ท่านมีแนวทางใดในการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก
5. ท่านเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนอย่างไร

การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion Guide)

1. อะไรคือความท้าทายหลักในการจัดการเรียนการสอนระดับสากล
2. การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันควรเน้นด้านใดมากที่สุด
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริมสมรรถนะด้านการสอนได้อย่างไร
4. แนวทางหรือกลยุทธ์ใดที่สามารถนำไปใช้จริงในสถาบันอุดมศึกษาไทย

แบบสังเกต (Observation Checklist)

1. อาจารย์จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือทำหรือไม่
2. การใช้สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีช่วยเสริมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเพียงใด
3. อาจารย์สามารถกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการอภิปรายของผู้เรียนได้หรือไม่
4. การสื่อสารและการโต้ตอบระหว่างอาจารย์กับผู้เรียนสะท้อนความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายหรือไม่

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสร้างเครื่องมือ

1.1 ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะอาจารย์ศตวรรษที่ 21, Global Teaching Competency Framework และแนวทางพัฒนาอาจารย์ในไทยและต่างประเทศ

1.2 จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวคิดของการสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการออกแบบคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

1.3 ผู้วิจัยได้ร่าง แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง โดยมีโครงสร้างแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในอนาคต

1.4 แบบสัมภาษณ์มีทั้งคำถามหลัก (Main Questions) และคำถามย่อย (Probing Questions) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและลึกซึ้ง

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แบบสัมภาษณ์ฉบับร่างได้ถูกนำเสนอให้กับ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยหาวิธีการประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา วิธีการคำนวณ ดังนี้

คะแนน = +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

คะแนน = 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

คะแนน = -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ค่าคะแนนความคิดรวมทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีค่าคะแนนของข้อคำตอบโดยรวมเท่ากับ 0.7-1.00

2.2 การปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น การปรับถ้อยคำให้เข้าใจง่ายขึ้น เพิ่มคำถามย่อยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และจัดลำดับคำถามให้เป็นไปตามลำดับเหตุผล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นสากล พร้อมดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าพบผู้บริหาร อาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านอุดมศึกษา

1.2 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขอความยินยอม (Informed Consent) และรับรองการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น

2. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลของการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data): ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data): ได้จากการศึกษาวรรณกรรม เอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในศตวรรษที่ 21

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและลึกซึ้ง ดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1) ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview) และในบางกรณีใช้การสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ เช่น Zoom หรือ Google Meet

2) แต่ละครั้งใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45–60 นาที

3) ผู้วิจัยบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ (โดยได้รับอนุญาต) พร้อมจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes) เพื่อเก็บรายละเอียดพฤติกรรมและท่าทีของผู้ให้ข้อมูล

3.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1) จัดการสนทนากลุ่มย่อยจำนวน 1–2 กลุ่ม กลุ่มละ 6–8 คน

2) ดำเนินการสนทนาโดยมีผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยการสนทนา (Moderator)

3) ใช้คำถามนำตามประเด็นในแบบสัมภาษณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และอุปสรรคในการดำเนินงาน

3.3 การสังเกต (Observation)

1) ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรม การสื่อสาร และบรรยากาศระหว่างการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม

2) บันทึกข้อมูลประกอบการตีความ เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของข้อมูลและลดอคติของผู้วิจัย

4. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้หลักการตรวจสอบความเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ตามแนวของ Lincoln และ Guba (1985) ดังนี้

4.1 Credibility (ความน่าเชื่อถือ): ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Triangulation) และการยืนยันข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking)

4.2 Transferability (ความสามารถในการอ้างอิงบริบท): จัดทำคำอธิบายบริบทอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล

4.3 Dependability (ความมั่นคงของข้อมูล): ตรวจสอบความสม่ำเสมอของข้อมูลระหว่างการเก็บข้อมูลหลายครั้ง

4.4 Confirmability (ความเป็นกลาง): เก็บและตีความข้อมูลตามข้อเท็จจริงโดยไม่แทรกความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ใช้แนวทาง Content Analysis และ Interpretive Analysis เพื่อค้นหารูปแบบและประเด็นสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์อุดมศึกษาให้สอดคล้องมาตรฐานสากล

1. การเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์

1.1 ผู้วิจัยได้ถอดเทปเสียงการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มออกมาเป็น ลายลักษณ์อักษร (Transcription) อย่างละเอียดครบถ้วน

1.2 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยเปรียบเทียบระหว่าง ไฟล์เสียงและบันทึกภาคสนาม (Field Notes) เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลสมบูรณ์

1.3 จัดระเบียบข้อมูลโดยการตั้งรหัสแทนชื่อผู้ให้ข้อมูล เช่น I1, I2, G1 เพื่อรักษาความลับและสะดวกต่อการอ้างอิง

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของ Creswell (2018) และ Miles, Huberman, & Saldaña (2014) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

2.1 การลดข้อมูล (Data Reduction) อ่านข้อมูลซ้ำเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม แยกหน่วยความหมาย (Meaning Units) กำหนดรหัส (Codes) สำหรับข้อความสำคัญ และรวมรหัสที่ใกล้เคียงกันเป็นหมวดหมู่ (Categories) และประเด็นหลัก (Themes)

2.2 การนำเสนอข้อมูล (Data Display) จัดข้อมูลในรูปแบบตาราง แผนภาพ และแผนผังแนวคิด (Concept Map) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็น และสรุปแนวคิดหลักที่สะท้อนสมรรถนะอาจารย์ เช่น ภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวิจัยเชิงบูรณาการ

2.3 การสรุปและตีความข้อมูล (Conclusion Drawing and Verification) ตีความข้อมูลโดยอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้วย Triangulation และ Member Checking และสังเคราะห์ผลเป็นกรอบแนวทาง (Framework) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มอุดมศึกษาสากลในปี 2026

3. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้หลักเกณฑ์ของ Lincoln & Guba (1985) ได้แก่

3.1 Credibility: ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผ่านการยืนยันกับผู้ให้ข้อมูล (Member Check)

3.2 Dependability: วิเคราะห์ข้อมูลซ้ำหลายรอบเพื่อให้ข้อสรุปมั่นคง

3.3 Confirmability: บันทึกขั้นตอนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อให้ตรวจสอบย้อนกลับได้

3.4 Transferability: ให้รายละเอียดบริบทของผู้ให้ข้อมูลและสถาบันอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปรับใช้ผลการวิจัยในบริบทอื่นได้

4. การสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะถูกรวบรวมและจัดทำในรูปแบบ ตาราง แผนภาพ และแผนผังแนวคิด เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่และประเด็นหลัก

4.1 ประเด็นหลัก (Key Themes) สมรรถนะทางการสอนเชิงสากล (Global Teaching Competence) การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนรู้การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

4.2 การสังเคราะห์เชิงนโยบายและปฏิบัติ (Policy and Practice Recommendations) ผลการวิเคราะห์จะนำไปสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับสมรรถนะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยให้มีความเป็นสากลมากขึ้น ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความหมายและความเข้าใจของปรากฏการณ์ทางสังคมหรือพฤติกรรมมนุษย์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกพร้อมการตรวจสอบความน่าเชื่อถือผ่านการตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลซ้ำหลายรอบ พบว่า “สมรรถนะของอาจารย์” หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทางวิชาชีพซึ่งอาจารย์สามารถนำมาใช้ในการออกแบบ จัดการ และประเมินผลการเรียนรู้ตามบริบทนานาชาติ ข้อมูลยังสะท้อนว่าอาจารย์ในอุดมศึกษาไทยมีความตระหนักเพิ่มขึ้นต่อบทบาทใหม่ คือการเปลี่ยนจาก “ผู้ถ่ายทอดความรู้” ไปสู่ “ผู้ออกแบบการเรียนรู้” เพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

1. Credibility: ตรวจสอบความถูกต้องของคำจำกัดความกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking)

2. Dependability: วิเคราะห์ข้อมูลซ้ำหลายรอบเพื่อให้ได้ข้อสรุปมั่นคง

3. Confirmability: บันทึกกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

4. Transferability: รายงานบริบทและลักษณะของผู้ให้ข้อมูลอย่างชัดเจน

2. ผลการศึกษากระบวนการหรือกลไกที่เกิดขึ้นในบริบทเฉพาะ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มีการดำเนินงานผ่านกลไกหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) กลไกภายในสถาบัน เช่น ระบบพี่เลี้ยง การอบรมภายใน ชุมชนการเรียนรู้ และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี 2) กลไกภายนอก เช่น ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ โครงการแลกเปลี่ยน และองค์กรวิชาชีพระดับนานาชาติ 3) กลไกเชิงนโยบายระดับชาติ เช่น การบรรจุสมรรถนะอาจารย์ไว้ในยุทธศาสตร์อุดมศึกษาและนโยบายการเพิ่มขีดความสามารถสถาบันไทย

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

1. ใช้ Triangulation ตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งการสัมภาษณ์ การสังเกต และเอกสารทางสถาบัน

2. Member Checking เพื่อยืนยันความถูกต้องของกลไกที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญ

3. ผลการสร้างแบบจำลอง แนวคิด หรือทฤษฎีจากข้อมูลภาคสนาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม พบว่า แบบจำลองแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์อุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นสากล ประกอบด้วย 4 มิติหลัก ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Teaching Competence) เป็นพื้นฐานสำคัญของการสอนในยุคดิจิทัล อาจารย์จำเป็นต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย 2) สมรรถนะด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Communication Competence) มิติด้านนี้สะท้อนถึงความสามารถของอาจารย์ในการเข้าใจและสื่อสารกับผู้เรียนจากหลากหลายภูมิหลังทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและเท่าเทียม 3) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning and Student-Centered Competence) 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและความเป็นมืออาชีพ (Professional and Lifelong Learning Competence) สมรรถนะนี้เน้นการตระหนักรู้ในบทบาทของ “อาจารย์ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต” ที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมวิชาชีพ แบบจำลองที่ประกอบด้วย 4 มิติที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่

องค์ประกอบของแบบจำลอง 4 มิติ

1. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการออกแบบและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมพร้อมการบูรณาการนวัตกรรมเพื่อยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้

2. สมรรถนะด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความสามารถในการสื่อสารกับผู้เรียนจากหลากหลายวัฒนธรรม เพื่อสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่เปิดกว้างและเท่าเทียม

3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ และการประยุกต์ความรู้

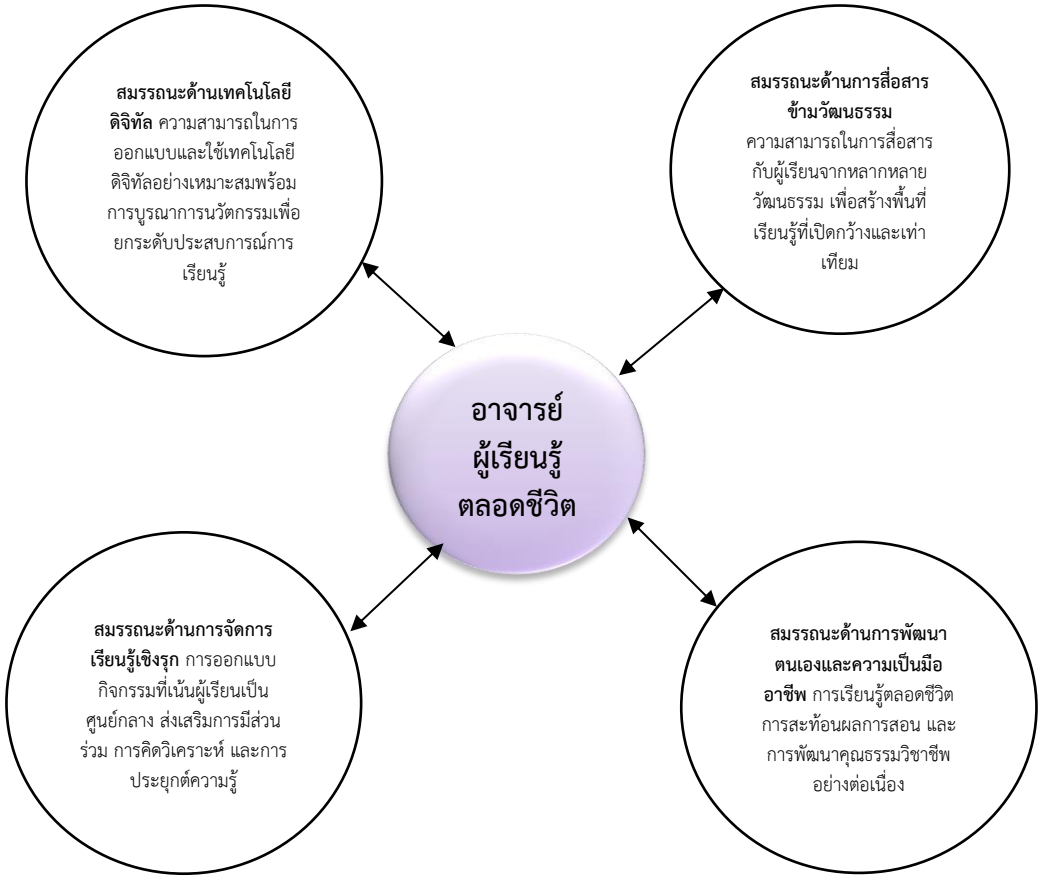
4. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและความเป็นมืออาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสะท้อนผลการสอน และการพัฒนาคุณธรรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ความสัมพันธ์ของแบบจำลอง

– สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็นฐานสำคัญที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

– การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในการเรียนรู้และทำให้การออกแบบการเรียนการสอนมีความไวต่อความหลากหลาย

– การพัฒนาตนเองทำหน้าที่เป็นแกนกลางที่เชื่อมทุกมิติให้มีความยั่งยืน



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของแบบจำลอง

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

1. Confirmability: ผู้วิจัยบันทึกขั้นตอนการสร้างแบบจำลองและความสัมพันธ์ระหว่างมิติอย่างชัดเจน

2. Credibility & Dependability: ยืนยันกับผู้ให้ข้อมูลและทบทวนรหัสหลายรอบ

4. ผลที่ได้จากการสะท้อนเสียงของกลุ่มเป้าหมาย (Voice of Participants)

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เสียงสะท้อนของผู้ให้ข้อมูลหลักสะท้อนความต้องการร่วมกันใน 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความต้องการระบบสนับสนุนและงบประมาณในการพัฒนาทักษะดิจิทัล 2) ความจำเป็นในการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษและการสื่อสาร

ข้ามวัฒนธรรม 3) ความคาดหวังต่อการยกระดับอาชีพอาจารย์ให้เป็น “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong Learner)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

1. Member Checking: ยืนยันประเด็นสำคัญกับผู้ให้ข้อมูล

2. Transferability: ระบุบริบทของผู้ให้ข้อมูลและประเภทสถาบัน เพื่อให้ผลสะท้อนนำไปใช้ได้ในสถาบันอื่น

5. การเสนอแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือการพัฒนาเชิงปฏิบัติ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แนวทางเชิงนโยบายที่ได้จากการศึกษาเสนอว่าการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ควรดำเนินไปในทิศทางต่อไปนี้ 1) ระดับนโยบาย (Policy Level) บูรณาการแผนพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ไว้ในยุทธศาสตร์อุดมศึกษาแห่งชาติ และส่งเสริมการจัดงบประมาณเฉพาะเพื่อการพัฒนาทักษะสากล 2) ระดับสถาบัน (Institutional Level) จัดตั้งศูนย์พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ (Faculty Competence Center) และพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ 3) ระดับบุคคล (Individual Level) สนับสนุนให้มีแผนพัฒนาวิชาชีพรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และสร้างแรงจูงใจผ่านระบบการประเมินผลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

1. Credibility & Confirmability: นำข้อเสนอแนวทางกลับไปหารือกับผู้ให้ข้อมูลและผู้เชี่ยวชาญ

2. Dependability: วิเคราะห์ข้อเสนอหลายรอบเพื่อความมั่นคง

3. Transferability: ให้รายละเอียดบริบทและเงื่อนไขสถาบัน เพื่อให้ข้อเสนอสามารถปรับใช้ในสถาบันอื่นได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้สะท้อนให้เห็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก โดยมีสาระสำคัญอยู่ใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สมรรถนะด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและความเป็นมืออาชีพ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Teaching Competence) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ต้องมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์เพื่อออกแบบและจัดการเรียนรู้ สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย ไม่ใช่เพียงถ่ายทอดเนื้อหา ผลนี้สอดคล้องกับ UNESCO (2022) และ Cochrane (2021) ที่เน้นบทบาทอาจารย์เป็น “ผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ดิจิทัล” เพื่อพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน แม้หลายสถาบันเริ่มจัดอบรมด้านเทคโนโลยี แต่ยังพบความไม่สอดคล้องระหว่างการอบรมและการนำไปใช้จริงในห้องเรียน ผู้วิจัยเสนอว่าอาจารย์ควรได้รับ การสนับสนุนแบบต่อเนื่อง (Continuous Support) และมีระบบเฝ้าติดตามการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้จริง

การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเป็น พื้นฐานสำคัญในการสร้างอาจารย์ยุค 2026 ที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการเรียนรู้ออนไลน์ (Online Learning)

2. สมรรถนะด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Communication Competence) ผลการวิจัยพบว่า การเข้าใจและสื่อสารกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานจากวัฒนธรรมหลากหลายเป็นสมรรถนะสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบสากล สอดคล้องกับ Deardorff (2020) ที่เน้นทักษะภาษา ทัศนคติเปิดกว้าง และความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมทั้งแนวทางกระทรวง อว. (2566) ในการพัฒนา “อาจารย์พลเมืองโลก” ที่สามารถทำงานในบริบทพหุวัฒนธรรมได้ แม้อาจารย์ไทยหลายคนมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ แต่ทักษะการสื่อสารเชิงวัฒนธรรมยังจำกัด การวิจัยสะท้อนว่าการพัฒนาทัศนคติที่เปิดกว้างและความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

การสร้าง “อาจารย์พลเมืองโลก” (Global Citizen Teacher) เป็นการผสมผสานทักษะภาษาและทักษะสังคมเชิงวัฒนธรรม เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับสังคมพหุวัฒนธรรมในระดับนานาชาติ

3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning and Student-Centered Competence) ผลวิจัยพบว่าอาจารย์ควรออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น Project-Based Learning และ Problem-Based Learning เพื่อสร้างการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง สอดคล้องกับ Bonwell & Eison (1991) ที่ชี้ว่า Active Learning ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความหมาย และ Trilling & Fadel (2009) ที่เน้น 21st Century Skills (3R + 4C) โดยควรเชื่อมโยงกิจกรรมในห้องเรียนกับบริบทจริง (Thomas, 2000)

เพื่อประสิทธิผลสูงสุด แม้แนวคิด Active Learning ถูกยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่การนำไปใช้ในหลายสถาบันยังถูกจำกัดอยู่ในห้องเรียน และไม่ได้เชื่อมโยงกับ บริบทจริงของโลกภายนอก (Authentic Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็น กลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)

4. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและความเป็นมืออาชีพ (Professional and Lifelong Learning Competence) ผลวิจัยชี้ว่าอาจารย์ควรมีเจตคติผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) เพื่อปรับตัวต่อเทคโนโลยีและบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ OECD (2023) ที่ระบุว่าการพัฒนาความเป็นมืออาชีพต้องมีระบบสนับสนุนต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมและเครือข่ายวิชาชีพ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ปัญหาคือหลายสถาบันยังขาดระบบสนับสนุนและแรงจูงใจ ทำให้การพัฒนาตนเองไม่สม่ำเสมอ ผู้วิจัยเสนอให้มี PLC และระบบประเมินสมรรถนะต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ไม่เพียงส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณภาพ แต่ยังสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาไทย

5. การบูรณาการผลการวิจัยเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ผลการวิจัยชี้ว่าการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ไทยควรดำเนินการใน 3 มิติสำคัญ 1) มิติบุคคล (Individual Dimension): การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะดิจิทัล ทักษะสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และเจตคติผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) มิติองค์กร (Institutional Dimension): การสนับสนุนจากสถาบัน เช่น การอบรม การสร้างระบบพี่เลี้ยง และแพลตฟอร์มดิจิทัล 3) มิตินโยบาย (Policy Dimension): การกำหนดยุทธศาสตร์ระดับชาติ เพื่อสร้างอาจารย์ที่สามารถแข่งขันและเชื่อมโยงกับมาตรฐานสากล

การพัฒนาสมรรถนะต้องเกิดจาก การประสานเชิงระบบระหว่างบุคคล สถาบัน และนโยบาย มิใช่การพัฒนารายบุคคลแบบแยกส่วน การสร้างกรอบนโยบายที่ชัดเจนจะช่วยให้ผลของการพัฒนาสมรรถนะมีความยั่งยืนและสามารถปรับใช้ในบริบทอุดมศึกษาไทยได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ระดับบุคคล (Individual Level) ใช้แนวคิด Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) ในการสร้างแรงจูงใจภายในของอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรส่งเสริมให้มีระบบ Career Pathway ที่ชัดเจนสำหรับอาจารย์สากล

1.2 ระดับองค์กร (Institutional Level) อ้างอิงแนวคิด Learning Organization ของ Senge (1990) ที่เน้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning University) โดยมหาวิทยาลัยควรสร้างวัฒนธรรมการสะท้อนคิด การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบ PLC

1.3 ระดับนโยบาย (Policy Level) ควรบูรณาการตามกรอบ Global Competence Framework (OECD, 2023) และ Thailand Higher Education 5.0 (อว., 2566) เพื่อจัดทำ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาจารย์สู่ความเป็นสากล” ที่มีตัวชี้วัดสมรรถนะชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 สถาบันอุดมศึกษาควรจัดอบรมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

2.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง

2.3 พัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของอาจารย์เพื่อรองรับนักศึกษานานาชาติ

2.4 สร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างอาจารย์

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในเชิงปริมาณเพื่อวัดระดับความพร้อมอย่างเป็นระบบ

3.2 ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาหลากหลายภูมิภาคเพื่อเพิ่มความหลากหลายของข้อมูล

3.3 วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของสมรรถนะอาจารย์ต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและคุณภาพการสอน

3.4 ศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนเพื่อวัดประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม . (2566). *กรอบสมรรถนะอาจารย์อุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นสากล.* กรุงเทพฯ: กระทรวง อว.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *Thailand Higher Education 5.0: ยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาไทยสู่อนาคต.* กรุงเทพฯ: กระทรวง อว.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *แนวทางการพัฒนาอุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นสากล พ.ศ. 2567–2572.* กรุงเทพฯ: กระทรวง อว.

พิญญา ใจมาลัย . (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนศรีสังวาลขอนแก่น.* โรงเรียนศรีสังวาลขอนแก่น. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

รฉัตร รพีพีรฉัตรวรกุล และ เกียรติสุดา ศรีสุข. (2568). การวิจัยและพัฒนาสมรรถนะครูในการออกแบบการเรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองคุณภาพและมีทักษะการสื่อสารเชิงวิพากษ์ที่เหมาะสมกับความเป็นคนไทยโดยใช้ประเด็นปัญหาทางสังคมเป็นฐานในการออกแบบ. *Journal of Inclusive and Innovative Education*, 9(2), 1-17.

สมพร ภูมิคอนสาร. (2565). การส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี,* 17(2), 45–59.

สมศักดิ์ เกิดโภคา. (2566). การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารการอุดมศึกษาไทย,* 12(1), 88–102.

สุวิมล ว่องวาณิช . (2563) . *การวิจัยเชิงคุณภาพ: แนวคิด กระบวนการ และการประยุกต์ใช้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงาน ก.พ. . (2568) . *ผลงานรายบุคคล เรื่องการพัฒนาทักษะของอาจารย์ด้านการเรียนการสอนสู่ความเป็นสากล.* สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/homepage

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom.* ASHE-ERIC Higher Education Report.

Candy, P. C. (2002). *Lifelong Learning and Information Literacy.* White House Conference on School Libraries

Cochrane, T. .(2021). *Designing for Digital Pedagogy: A Framework for Higher Education.* Routledge.

Creswell, J. W. .(2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches.* SAGE Publications.

Deardorff, D. K. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in International Education,* 10(3), 241–266.

Deardorff, D. K. .(2020) . *Manual for Developing Intercultural Competence in Higher Education.* Council of Europe.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry,* 11(4), 227–268.

European Commission. (2022). *European Framework for the Digital Competence of Educators (DigCompEdu).* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gibbs, G., & Coffey, M. (2004). The Impact of Training of University Teachers on Their Teaching Skills, Their Approach to Teaching and the Approach to Learning of Their Students. *Active Learning in Higher Education,* 5(1), 87–100.

Knight, P. T., Tait, J., & Yorke, M. (2021). The Professional Learning of Teachers in Higher Education. *Studies in Higher Education,* 46(3), 489–503.

Laurillard, D. (2012). *Teaching as a Design Science: Building Pedagogical Patterns for Learning and Technology.* New York: Routledge.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry.* Beverly Hills, CA: Sage Publications.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist,* 28(1), 1–14.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. .(2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook .* SAGE Publications.

OECD. (2023). *Teaching for Global Competence in Higher Education.* OECD Publishing.

Piaget, J. (1972). *The Psychology of the Child.* New York: Basic Books.

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution.* Geneva: World Economic Forum.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.* New York: Doubleday.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance.* New York: John Wiley & Sons.

UNESCO. (2022). *Digital Competency Framework for Educators.* UNESCO Institute for Information Technologies in Education.