บทความวิชาการ

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล

Enhancing Faculty member in Higher Education: A Case Study of Mahidol University

สโรชา เสรีนนท์ชัย[1], ชานน ศรีบูรพาภิรมย์[2], และ ชนิษฐา คุ้มรักษา[3*]

Sarocha Sereenonchai[1], Chanon Sriburapapirom[2], and Chanittha Khumraksa[3*]

[1] วิทยาลัยศาสนศึกษา, มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม, ประเทศไทย

[1] College of Religious Studies, Mahidol University, Nakhon Pathom, Thailand

[2, 3*] กองบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม, ประเทศไทย

[2, 3*] Division of Academic Affairs, Mahidol University, Nakhon Pathom, Thailand

Received: April 21, 2025 Revised: July 8, 2025 Accepted: August 8, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งเป็นสถาบันที่ได้พัฒนากรอบแนวทางการประเมินหรือเกณฑ์ขึ้นมาเอง เรียกว่า เกณฑ์และวิธีการประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University Professional Standards Framework : MUPSF) พ.ศ. 2566 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 ซึ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ สมรรถนะ และค่านิยม การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์เอกสารนโยบายและหลักฐานการดำเนินงานภายในของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมุ่งวิเคราะห์เชิงระบบผ่าน 5 แนวทางสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน การประเมินจากหลายแหล่งข้อมูล การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการบูรณาการงานวิจัยกับการสอน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาสมัยใหม่

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา MUPSF มหาวิทยาลัยมหิดล

Abstract

This study aimed to examine the systematic development of faculty quality in higher education through a case study of Mahidol University. The university has implemented its own faculty development framework, the Mahidol University Professional Standards Framework (MUPSF), in alignment with the Higher Education Qualifications Standard B.E. 2566 (2023), which emphasizes learning outcomes across three domains: Knowledge, Competencies, and Values. The study employed documentary analysis of institutional policies, guidelines, and practices to examine how the MUPSF has been operationalized within the university. The findings identified five key strategies for faculty development: curriculum development for faculty training,

* Corresponding author. Tel.: 094 560 8546

Email address: chanittha.khu@mahidol.ac.th

DOI: 10.14456/lartsj.2026.15

the integration of educational technologies, multi-source evaluation, the promotion of a learning culture, and the integration of research and teaching. These strategies have contributed to the continuous enhancement of faculty capabilities while ensuring alignment with national higher education standards and broader shifts in educational contexts and global trends.

Keywords: Faculty Quality Development, Higher Education Qualifications Standard, MUPSF, Mahidol University

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้เรียน และทิศทางของการจัดการศึกษาในระดับสากล การพัฒนาคุณภาพอาจารย์จึงต้องอาศัยแนวทางเชิงระบบที่เชื่อมโยงกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและแนวนโยบายระดับชาติ คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ได้ออกประกาศแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ (Competencies) และค่านิยม (Values) ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา [1] (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) แนวทางดังกล่าวยังมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับต้นไปจนถึงระดับสูง โดยมุ่งเน้นให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเลือกใช้แนวทางการพัฒนาได้ตามความเหมาะสม ทั้งในรูปแบบของแนวทางกลางที่กำหนดโดยรัฐ หรือการพัฒนาแนวทางเฉพาะของแต่ละสถาบันที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

แนวทางตามประกาศเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 ของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ได้กำหนดระดับคุณภาพของอาจารย์ไว้ 4 ระดับ โดยครอบคลุมการพัฒนาในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการให้กับสังคม [2] (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2566)

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทในการออกแบบและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ เช่น การจัดฝึกอบรม การส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพ และการสร้างระบบการประเมินคุณภาพการสอนที่มีประสิทธิภาพ

[3] กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) จากผลการพัฒนาการศึกษาไทย ปี 2552-2559 ระบุว่า ระบบการผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีการศึกษา ปฏิรูปกระบวนการในการผลิต พัฒนาอย่างจริงจังเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

[4] Tinto (2015) ได้กล่าวว่าการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะและความรู้ที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเนื่องจากอาจารย์มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสำเร็จของนักศึกษา อาจารย์เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้กับนักศึกษา ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของบัณฑิตและความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีสากล สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้จากรูปแบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและเปิดกว้าง (open participatory learning) อาจารย์จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่สามารถปรับปรุงวิธีการสอน

และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนได้ [5] (Brown & Adler, 2008) ทำให้การพัฒนาคุณภาพอาจารย์เป็นเรื่องที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญมากขึ้น

มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่มีระบบพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยได้จัดทำ Mahidol University Professional Standards Framework (MUPSF) และดำเนินกิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง กรอบมาตรฐานดังกล่าวไม่เพียงช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน แต่ยังเชื่อมโยงกับเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในหลายระดับของมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนการพัฒนาอาจารย์ในมิติต่าง ๆ ได้ชัดเจน

บทความนี้จึงมุ่งเน้นเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์โดยใช้กรณีศึกษาของ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ตามกรอบ [6] (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2566) ให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหิดล และผู้เขียนมุ่งหวังว่าสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ จะสามารถนำแนวทางในการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

[7] กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565) ได้กำหนดในมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 หมวด 2 มาตรฐานการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของสถาบันอุดมศึกษาว่าสถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยมุ่งเน้นให้ อาจารย์มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา และสามารถปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยี [2] (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2566)

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้ [2] (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2566)

องค์ประกอบหลักของการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ ภายใต้แนวทางนี้มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ

1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน

1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล

2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ

3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.2 ธำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพตาม 3 องค์ประกอบหลักการพัฒนาคุณภาพอาจารย์

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้เขียนสามารถอธิบายแนวทางการพัฒนาความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ (Competencies) และค่านิยม (Values) สำหรับอาจารย์ ดังนี้

2.1 แนวทางของการพัฒนาความรู้

ผู้ประกอบวิชาชีพควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ และหาความรู้เพิ่มเติมนอกจากในวิชาชีพ รวมถึงด้านอื่น ๆ เช่นการฝึกอบรม การสอนงาน การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการและรวมถึงการศึกษาที่ช่วยในการพัฒนาศักยภาพ เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพของงาน [8] (เมษสุวรรณ เมฑิณี และคณะ, 2562)

การพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ โดยคุณลักษณะที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ คือผู้ประกอบวิชาชีพต้องตระหนักถึงความสำคัญและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ โดยองค์กรควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน [9] (นงณภัทร รุ่งเนย และคณะ, 2560)

สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา หมายถึง กระบวนการที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน ความรู้เชิงวิชาชีพ และ ความรู้รอบด้าน ที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางการสอน การวิจัย และการพัฒนานักศึกษา อาจครอบคลุมตั้งแต่ การอบรม การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การสอนงาน (Coaching) การใช้เทคโนโลยี ไปจนถึง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อาจารย์ควรมีความตระหนักและมีเป้าหมายในการเรียนรู้อย่างชัดเจน โดยองค์กรหรือสถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายและกลไกสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 แนวทางของการพัฒนาสมรรถนะ

[10] ศิริวดี วิวิธคุณากร (2565) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

[11] ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ (2560) กล่าวถึงในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาว่าสำหรับประเทศไทยสมรรถนะตามพันธกิจของอาจารย์ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมรวมถึงการพัฒนานักศึกษาสมรรถนะของอาจารย์จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญ โดยสมรรถนะ คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหนือกว่าที่สถาบันต้องการ และถูกนำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น มีการนำไปใช้เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับสภาพงานและความรับผิดชอบของแต่ละสถาบัน โดยประกอบด้วยสมรรถนะทั้งสองด้าน สมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอาจารย์ (Functional Competency) และสมรรถนะหลักของสถาบันอุดมศึกษา (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่บุคลากรสายวิชาการทุกคนต้องมีและเป็นส่วนหนึ่งในของแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จทั้งของสถาบันอุดมศึกษาและบุคลากร

ในงานวิจัยเรื่อง "การจัดการทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นเลิศในประเทศไทย" ได้เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับพันธกิจและสมรรถนะหลักของสถาบัน โดยการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ควรครอบคลุมทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอาจารย์ ควรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สอดคล้องกับ

บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล [12] (ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี, 2558)

สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนา ทักษะ ความรู้และคุณลักษณะของอาจารย์ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนานักศึกษาโดยสมรรถนะของอาจารย์ในบริบทนี้ประกอบด้วย 2 ด้านหลัก ได้แก่

สมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพ (Functional Competency) เช่น ทักษะการสอน การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ และการออกแบบหลักสูตร

(1) สมรรถนะหลักของสถาบัน (Core Competency) เช่น จริยธรรม ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับองค์กร

โดยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะควรเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน และใช้เป็นเกณฑ์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา

2.3 แนวทางของการพัฒนาค่านิยม

[13] มนตรี แย้มกสิกร และคณะ (2564) กล่าวถึง การพัฒนาค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์เป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและความน่าเชื่อถือของสถาบันการศึกษา แนวทางการพัฒนาค่านิยมของอาจารย์สามารถสรุปได้ ดังนี้

การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นอาจารย์ โดยการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้อาจารย์มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอาจารย์โดยการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพอาจารย์ช่วยให้อาจารย์ทราบถึงมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติตาม และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

การพัฒนาคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนตามความคิดเห็นของนักศึกษา โดยการรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ช่วยให้อาจารย์สามารถปรับปรุงตนเองให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเข้าใจ

[14] จุรีรัตน์ บุญทอง และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2561) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาค่านิยมของอาจารย์ที่เสนอแนะ ได้แก่ การจัดอบรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่รวมถึงเกณฑ์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำเนินการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาค่านิยมในการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและหล่อหลอมคุณลักษณะภายในของอาจารย์ให้มี จิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรับผิดชอบ จริยธรรม และคุณธรรมวิชาชีพที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมการสอนอย่างเหมาะสม โดยค่านิยมที่สำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและนักศึกษา ความซื่อสัตย์ การเปิดรับฟังความคิดเห็น และความเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาค่านิยมสถาบันอุดมศึกษา สามารถดำเนินผ่านการอบรมและกิจกรรมเสริมคุณธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรและการประเมินผลที่มีเกณฑ์ด้านจรรยาบรรณ โดยนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการสร้างความเชื่อมั่นในบทบาทของอาจารย์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสถาบันอุดมศึกษาอย่างแท้จริง

3. ระดับคุณภาพอาจารย์

แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ [2] (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2566)

ระดับที่ 1 ครูที่มีคุณภาพ

หมายถึง อาจารย์ที่เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผู้เรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นำผลประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

ระดับที่ 2 ครูที่เกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพให้เป็นครูที่มีคุณภาพ

หมายถึง อาจารย์ที่เป็นผู้มีคุณภาพระดับที่ 1 ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน และติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ภายในองค์กร

ระดับที่ 3 ครูที่สร้างครูที่มีคุณภาพในองค์กร

หมายถึง อาจารย์ที่เป็นผู้มีคุณภาพระดับที่ 2 ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ระดับที่ 4 ครูที่เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

หมายถึง อาจารย์ที่เป็นผู้มีคุณภาพระดับที่ 3 ที่เป็นผู้นำในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติและนานาชาติและเป็นผู้นำเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ผู้เขียนสามารถสรุปลักษณะโดยสรุปของอาจารย์แต่ละระดับได้ ดังนี้

อาจารย์ระดับที่ 1 คือ “ผู้มีความรู้พื้นฐานในศาสตร์และการจัดการเรียนรู้” สามารถออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ

อาจารย์ระดับที่ 2 คือ “ผู้เชี่ยวชาญที่แบ่งปัน” เป็นผู้ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษาและเกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพ พร้อมทั้งมีบทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพภายในองค์กร

อาจารย์ระดับที่ 3 คือ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ ใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นพี่เลี้ยงเชิงระบบ รวมถึงกำหนดทิศทางด้านคุณภาพและจรรยาบรรณภายในองค์กร

อาจารย์ระดับที่ 4 คือ “ผู้นำระดับนโยบายและวิชาการ” เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ในวงกว้าง พร้อมทั้งเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับระบบการศึกษา

4. แนวทางเชิงระบบในการพัฒนาอาจารย์

ทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory) เป็นแนวคิดที่มองว่า “สิ่งต่าง ๆ ในโลกไม่ได้ดำรงอยู่โดยลำพัง แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบที่สัมพันธ์และมีผลกระทบต่อกัน” ทุกระบบประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย (subsystems) ที่เชื่อมโยงกันอย่างมีแบบแผน โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ มากกว่าการพิจารณาแต่ละส่วนอย่างแยกจากกัน [15] (ลัดดา ศิริวัฒน์, 2552)

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา กับ ทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory) เป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพราะช่วยให้เห็นภาพรวมของระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับ “คน-กระบวนการ-บริบท” และช่วยให้การพัฒนาอาจารย์ไม่เป็นกิจกรรมที่แยกส่วน แต่เป็นกลไกที่สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้งหมดของมหาวิทยาลัย โดยสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยในฐานะ “ระบบ” ที่มีองค์ประกอบย่อย เช่น คณะ หน่วยงานบริหารวิชาการ หน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และอาจารย์ มีบุคลากรสายวิชาการ ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ นโยบายของชาติ เช่น มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 รวมถึงงบประมาณ เป็นอินพุต (Input) ซึ่งมีกระบวนการ (Process) อาทิ การออกแบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การจัดอบรม การเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างพี่เลี้ยง (Mentorship) การประเมินผลการสอน/สะท้อนผลการพัฒนา ตลอดจนการเชื่อมโยงกับการเลื่อนตำแหน่ง/วิชาการ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์เอาต์พุต (Output) เป็นอาจารย์ที่มีสมรรถนะสูงขึ้นมีคุณภาพการสอนดีขึ้นมีผลงานวิชาการ งานวิจัยเพิ่มขึ้นและผลิตบัณฑิตมีผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐาน มีผลสะท้อนกลับ (Feedback) ผ่านการประเมินผลการเรียนการสอนจากนักศึกษา การสะท้อนจากผู้บริหาร/เพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การปรับแผนพัฒนาอาจารย์ในอนาคต และตอบการรายงานตามระบบประกันคุณภาพ เช่น EdPEx, AUN-QA เป็นต้น การใช้ทฤษฎีเชิงระบบทำให้องค์กรสถาบันอุดมศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและระดับต่าง ๆ เชื่อมโยงการพัฒนาอาจารย์กับเป้าหมายของสถาบันโดยรวม ส่งเสริมการวางแผนและประเมินผลอย่างมีระบบ ช่วยให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา ไม่แยกส่วน

ประเด็นนี้ผู้เขียนได้ทำความเข้าใจและสรุปสาระสำคัญของแนวทางเชิงระบบในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา โดยผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่าสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามคุณวุฒิแต่ละระดับ โดยต้องสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษา วิชาชีพ ประเทศชาติ และบริบทโลก สถาบันอุดมศึกษาจึงควรจัดวางกระบวนการและโครงสร้างสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์อย่างเป็นระบบกำหนดแนวทางพัฒนาอาจารย์เช่นเดียวกับนักศึกษา ให้สามารถส่งเสริมผู้เรียนได้ทั้ง 4 ด้าน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) จริยธรรม (Ethics) และลักษณะบุคคล (Character) [16] (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2565) ดังนี้

1. กรอบมาตรฐาน/แนวทาง สถาบันอุดมศึกษาควรยึดแนวทางกลางตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา (กมอ.) เป็นกรอบมาตรฐาน หรือกำหนดแนวทางของตนเองในการออกแบบระบบพัฒนาคุณภาพอาจารย์ โดยหากสถาบันมีบริบทเฉพาะ สามารถกำหนดแนวทางของตนเองได้โดยต้องได้รับความเห็นชอบจาก สภาสถาบันอุดมศึกษา

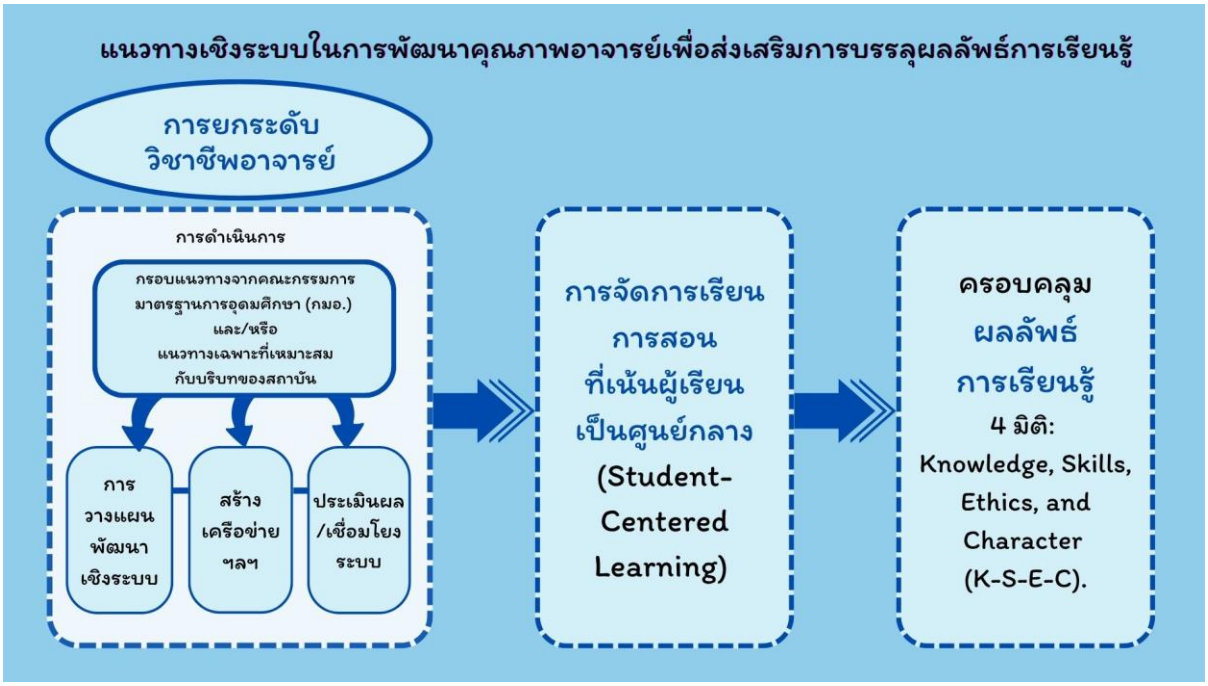
2. การวางแผนพัฒนาอาจารย์เชิงระบบ สถาบันอุดมศึกษาควรมีแผนพัฒนาคุณภาพอาจารย์รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้าน ความรู้ สมรรถนะ และค่านิยม และมีการจัดกิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพอาจารย์ทั้ง 4 ระดับ

3. การส่งเสริมความร่วมมือและเครือข่าย สถาบันอุดมศึกษาควรเข้าร่วมกับหน่วยงานระดับชาติ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท) เพื่อส่งเสริม การเทียบเท่า การรับรอง และการยกระดับอาจารย์ในระดับชาติ เพื่อส่งเสริมการเทียบเท่า การรับรอง และการยกระดับอาจารย์ในระดับชาติหรือนานาชาติ

4. การประเมินผลและเชื่อมโยงกับระบบอื่นของสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาอาจารย์ควรเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลต่อระบบคุณภาพขององค์กร เช่น EdPEx, AUN-QA หรือการประกันคุณภาพภายใน

เป้าหมายของแนวทางเชิงระบบ ไม่ใช่เพียงแค่ “เพิ่มความรู้” แต่เป็นการยกระดับวิชาชีพของอาจารย์ในทุกมิติ ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน โดยผู้เขียนได้จัดทำกรอบแนวคิดเพื่อนำเสนอแนวทางเชิงระบบในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของนโยบายระดับชาติที่กำหนดโดยคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา และเปิดโอกาสให้สถาบันสามารถออกแบบแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของตนได้ โดยยังคงยึดเป้าหมายหลักของการยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาจารย์และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามภาพที่ 1 ด้านล่างนี้



ภาพที่ 1 แนวทางเชิงระบบในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้
ที่มา: สโรชา เสรีนนท์ชัย และคณะ, 2568

เป้าหมายสูงสุดของแนวทางเชิงระบบนี้ คือ การ “พัฒนาวิชาชีพอาจารย์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ” โดยมีจุดเริ่มต้นที่การเลือกใช้กรอบแนวทางกลางตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา หรือการออกแบบแนวทางเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบัน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน

กระบวนการดำเนินงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ สมรรถนะ และค่านิยมของอาจารย์ พร้อมจัดกิจกรรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับระดับคุณภาพทั้ง 4 ระดับ

2. การสร้างความร่วมมือในระดับชาติ โดยการเข้าร่วมกับเครือข่าย เช่น สำนักงานปลัดกระทรวง อว. หรือสมาคม ควอท เพื่อสนับสนุนการรับรองและยกระดับวิชาชีพอาจารย์

3. การเชื่อมโยงกับระบบการประเมินภายในขององค์กร เช่น ระบบประเมินผลการสอน ระบบการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ หรือระบบประกันคุณภาพ (EdPEx, AUN-QA)

กระบวนการทั้งหมดจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้สามารถพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) จริยธรรม (Ethics) และลักษณะบุคคล (Character) อย่างเป็นองค์รวม

แนวทางข้างต้นนี้ไม่เพียงเป็นกลไกในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ หากแต่เป็นกลยุทธ์เชิงระบบที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับสถาบันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในไทย

การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยได้มีความเคลื่อนไหวที่สำคัญในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะในกลุ่มมหาวิทยาลัยชั้นนำที่ตอบรับนโยบายระดับชาติ และนำแนวทางการพัฒนาที่เป็นระบบมาใช้ เพื่อยกระดับสมรรถนะและคุณภาพวิชาชีพของคณาจารย์ ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในไทยที่อยู่ในลำดับที่ 1-5 ของ QS Asia University Rankings 2025 จากการจัดอันดับล่าสุด [17] (Quacquarelli Symonds, 2024) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานเชิงนโยบายใน 4 มิติ ได้แก่ (1) มาตรฐานหรือแนวทางที่ใช้เป็นกรอบอ้างอิง (2) แผนพัฒนาหรือกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ (3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (4) การเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลภายในของสถาบันหรือมาตรฐานภายนอก

ตารางที่ 1 การดำเนินการตามแนวทางเชิงระบบในการพัฒนาอาจารย์

สถาบันอุดมศึกษา	การดำเนินการ			
	มาตรฐาน/แนวทาง	**แผนพัฒนาอาจารย์**	**เครือข่าย**	**การประเมินผล/ เชื่อมโยงกับระบบอื่น**
มหาวิทยาลัยมหิดล	MUPSF/UKPSF/PSF	MU-ADP/ MOOC KM MasterClass	AUN-TEPL ควอท/ Advance HE	การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ/Corporate KPI และแผนยุทธศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	CTEF/UKPSF	Teaching & Learning Development/ MOOC	ควอท, UKPSF	การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ/ เชื่อมโยงกับคุณภาพรายวิชา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	TTDP/UKPSF	Faculty Development Roadmap/ MOOC	ควอท, UKPSF	การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ/ เชื่อมโยงกับ TTQA
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	CMU TDP (เทียบเคียง UKPSF)	CMU Faculty Competency Development/ MOOC	ควอท	เชื่อมโยงสมรรถนะบุคลากร
มหาวิทยาลัยเกริก	แนวทางจาก สกอ. และนโยบายภายใน	แผนอบรมตามภารกิจคณะ/วิทยาลัย	เครือข่ายเอกชน, สมศ.	ประเมินรายปี/ เชื่อมโยงกับ KPI และแผนยุทธศาสตร์

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีการเลือกใช้กรอบมาตรฐานหรือการพัฒนากรอบเฉพาะของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและส่งเสริมสมรรถนะของอาจารย์ โดยมีการจัดกิจกรรมหลากหลายทั้งเชิงอบรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติ อีกทั้งได้บูรณาการการประเมินผลอาจารย์เข้ากับระบบการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การประกันคุณภาพหลักสูตร และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (KPI)

การดำเนินการเชิงระบบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่เชื่อมโยงทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานตามแนวทางเชิงระบบในการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล

กล่าวได้ว่าประกาศเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและประเมินคุณภาพอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนการสอน สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการดำเนินงานในเชิงนโยบายและสร้างกระบวนการโดยอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐาน โดยครอบคลุม 3 องค์ประกอบหลักในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ในกรณีของมหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการผลักดันการพัฒนาอาจารย์ในเชิงนโยบาย ตลอดจนกำหนดแนวทางหรือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน ดังนี้

1. การสร้างกรอบมาตรฐาน/แนวทาง

มหาวิทยาลัยมหิดลในฐานะสถาบันอุดมศึกษาได้นำแนวทางกลางตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา มาใช้เป็นกรอบมาตรฐาน กำหนดแนวทางของสถาบันในการออกแบบระบบพัฒนาคุณภาพอาจารย์ โดยในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University Professional Standards Framework : MUPSF) มีการอ้างอิงและปรับใช้แนวคิดจาก UKPSF (United Kingdom Professional Standards Framework) ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานด้านการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาของสหราชอาณาจักรที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้อาจารย์เป็นนักจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำทางวิชาชีพ และเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

	UKPSF	MUPSF
ผู้พัฒนา/ต้นกำเนิด	Advance HE, สหราชอาณาจักร	มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย
การใช้งาน	สถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก	บริบทของมหาวิทยาลัยมหิดล และใช้เทียบเคียงกับแนวทางตาม กมอ. พ.ศ. 2566
เป้าหมาย	ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพสายสอนและยกระดับคุณภาพการสอนผ่านกรอบมาตรฐานที่ยืดหยุ่น	พัฒนาและประเมินสมรรถนะอาจารย์ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้และการเลื่อนตำแหน่ง
องค์ประกอบหลัก	3 มิติ (Areas of Activity, Core Knowledge, Professional Values)	3 องค์ประกอบ (Knowledge, Competencies, Values)
ระดับของอาจารย์	4 ระดับ Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow, Principal Fellow	4 ระดับคุณภาพอาจารย์ตาม กมอ. (ระดับ 1–4)
หมวดหมู่สมรรถนะ	- พฤติกรรมการสอน - ความรู้หลักสูตร/ผู้เรียน - ค่านิยมวิชาชีพ	- สมรรถนะวิชาชีพ (Functional Competency) - สมรรถนะหลัก (Core Competency)
การใช้งาน/การขอรับรอง	ขอรับรอง Fellowship ผ่านระบบของ Advance HE	ใช้ประเมินเพื่อพัฒนาอาจารย์/ขอตำแหน่งทางวิชาการใน ม.มหิดล
ความเชื่อมโยงกับนโยบายชาติ	เชื่อมโยงนโยบายคุณภาพอุดมศึกษาในระดับสากล	สอดคล้องกับ แนวทาง กมอ. พ.ศ. 2566 และผลลัพธ์การเรียนรู้ TQF 2565
การรับรอง/ยอมรับ	ในระดับสากล ผ่านระบบ Fellowship ประเภท ต่าง ๆ ของ Advance HE	ใช้ภายใน ม.มหิดล และเผยแพร่เป็นต้นแบบแก่สถาบันอุดมศึกษาอื่นในไทย
การออกแบบและโครงสร้าง	โครงสร้างแบบเปิด สามารถปรับใช้ในสถาบันต่าง ๆ ทั่วโลก	โครงสร้างพัฒนาโดยอิงจาก UKPSF ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 และบริบทของมหาวิทยาลัยมหิดล

ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบเกณฑ์ ของ UKPSF และ MUPSF
ที่มา: สโรชา เสรีนนท์ชัย และคณะ, 2568

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวทางของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา จะพบว่าทั้งสองกรอบนั้นต่างก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในประเด็น ดังต่อไปนี้

(1) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและการสอน ทั้งแนวทางตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา และ MUPSF ต่างเน้นให้ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญทั้งในศาสตร์ของตนเองและศาสตร์การสอน รวมถึงสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

(2) การพัฒนาสมรรถนะในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน MUPSF ส่งเสริมให้ผู้สอนใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่นเดียวกับแนวทางตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาที่ระบุให้อาจารย์สามารถดำเนินการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล และประเมินผลได้อย่างสร้างสรรค์

(3) การพัฒนาตนเองและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ทั้งสองกรอบต่างก็ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(4) การเติบโตในวิชาชีพตามลำดับขั้น แนวทางตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ได้แบ่งระดับคุณภาพออกเป็น 4 ระดับ ตั้งแต่ "ครูที่มีคุณภาพ" ไปจนถึง "ผู้นำวิชาชีพระดับชาติ/นานาชาติ" ในขณะที่ MUPSF ก็มี ระดับการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการสอนของผู้สอน 4 ระดับ ซึ่งสะท้อนการเติบโตอย่างมีขั้นตอนในวิชาชีพการสอน

ดังนั้น การที่มหาวิทยาลัยมหิดลใช้ แนวทางตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาเป็นกรอบมาตรฐานหลัก พร้อมทั้งเชื่อมโยงและประยุกต์เข้ากับ MUPSF ได้อย่างลงตัว ถือเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพ และนำไปสู่การสร้างผู้นำทางการศึกษาในระดับนานาชาติได้อย่างแท้จริง อีกทั้งเมื่อเทียบเคียงการอ้างอิงและปรับใช้แนวคิดจากกรอบมาตรฐาน UKPSF (United Kingdom Professional Standards Framework) พบว่าทั้งสองกรอบมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของ UKPSF มี 3 มิติหลัก ดังนี้

(1) มิติด้านกิจกรรมทางวิชาชีพ (Areas of Activity) UKPSF กำหนดกิจกรรมสำคัญ เช่น การออกแบบการเรียนรู้ การประเมินผล และการส่งเสริมบรรยากาศเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะ 4 ด้านในประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา และ MUPSF

(2) มิติด้านความรู้ (Core Knowledge) UKPSF เน้นการมีความรู้ในศาสตร์ของตนเองและทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งตรงกับองค์ประกอบ “ความรู้” ตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา และ MUPSF

(3) มิติด้านค่านิยม (Professional Values) ทั้งสามกรอบต่างย้ำให้ผู้สอนมีจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดย UKPSF ใช้คำว่า commitment to continuing professional development and evaluation of practice ซึ่งสอดคล้องกับประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ข้อ 4.3 เรื่องค่านิยมและเกณฑ์ MUPSF ด้าน Personal and Professional Development

จะเห็นได้ว่า เกณฑ์ MUPSF มีความเป็นสากลช่วยส่งเสริมให้อาจารย์มีความเข้าใจและสามารถยื่นเทียบระดับสมรรถนะหรือคุณสมบัติกับกรอบสากลได้ เช่น การขอรับรอง UKPSF จาก Advance HE เป็นต้น มีการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เป็นไปตามแนวทางประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา โดยมีความร่วมสมัยเป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกับเวทีนานาชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. การวางแผนพัฒนาอาจารย์เชิงระบบ

มหาวิทยาลัยมหิดลให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาอาจารย์ในเชิงระบบ โดยมีกองบริหารการศึกษาทำหน้าที่หลักในการออกแบบ ดำเนินการ และส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์ซึ่งครอบคลุมทั้งด้าน ความรู้ สมรรถนะ และค่านิยม และมีการจัดกิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพอาจารย์ทั้ง 4 ระดับ อาทิ

MU-ADP (Mahidol University Academic Development Program) โปรแกรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ถูกออกแบบอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ (Competencies) และค่านิยม (Values) โดยมีหัวข้อการเรียนรู้สำคัญ เช่น หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) เน้นให้ผู้สอนเข้าใจพฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา มีความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้อย่างเหมาะสม หัวข้อการออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes Design) สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ช่วยให้อาจารย์สามารถออกแบบรายวิชาอย่างมีเป้าหมายชัดเจน หัวข้อที่ส่งเสริมสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment for/as/of Learning) ส่งเสริมการใช้การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (formative) และสรุปผลสัมฤทธิ์ (summative) หัวข้อของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered Learning)โดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศและการเลือกใช้สื่อ/เทคโนโลยี รวมถึงหัวข้อการสะท้อนผลการสอน (Reflective Practice) ที่ส่งเสริมให้ผู้สอนวิเคราะห์

การสอนของตนอย่างมีระบบ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตรงกับค่านิยมด้าน “การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” [18] (มหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษา, 2568)

ทั้งนี้ MU-ADP เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยวางรากฐานให้กับอาจารย์ใหม่ให้เติบโตบนเส้นทางวิชาชีพตามกรอบ MUPSF และก้าวเข้าสู่ระบบการประเมินคุณภาพตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาอย่างมั่นคง ส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะการสอนอย่างมืออาชีพ วางรากฐานจรรยาบรรณและค่านิยมในวิชาชีพ และสร้างความเข้าใจเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิ ผลลัพธ์การเรียนรู้ และการประเมินผล เตรียมความพร้อมในการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ระดับคุณภาพที่สูงขึ้นได้

การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์ม มหาวิทยาลัยมหิดลส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในยุคดิจิทัลที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพแบบยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะกับบริบทของแต่ละบุคคล โดยใช้แพลตฟอร์มที่มีมาตรฐานสูง เพื่อให้การเรียนรู้มีคุณภาพและเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพระดับสากล

โดยมหาวิทยาลัยมหิดลเปิดให้อาจารย์เข้าร่วมเรียนโดยไม่มีค่าใช้จ่ายผ่านแพลตฟอร์ม Coursera ที่รวบรวมหลักสูตรจากมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก เช่น Stanford, Yale, University of London, Johns Hopkins ฯลฯ โดยอาจารย์สามารถเลือกเรียนความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของตน ช่วยให้อาจารย์สามารถบูรณาการที่ทันสมัยเข้ากับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการ Upskill & Reskill สำหรับอาจารย์ เช่น Pedagogy (ศาสตร์การสอน) Learning Analytics (วิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแบบเชิงลึก) Curriculum Design (ออกแบบหลักสูตร/รายวิชา) Research Methods (การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน) ตอบโจทย์ในการส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณค่าทางวิชาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคอุดมศึกษา 4.0 และก้าวทันระดับสากล ส่งเสริมให้อาจารย์มี “ความรู้ในศาสตร์การสอน” ในเชิงลึก เพื่อยกระดับคุณภาพอาจารย์ อาจารย์สามารถเลือกเส้นทางการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้นานาชาติ ทำให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุดมศึกษาโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยมหิดลสนับสนุนการสอนออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม MUx [19] (มหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษา, 2564) ซึ่งเป็นระบบ MOOCs (Massive Open Online Courses) ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ออกแบบ/พัฒนามาเพื่อเป็น centralized system ให้อาจารย์สามารถพัฒนา หลักสูตรออนไลน์ และเผยแพร่เนื้อหาการเรียนรู้ในวงกว้าง สนับสนุนการใช้งานระบบเพื่อ Blended Learning และ Flipped Classroom รองรับการเรียนรู้แบบ Asynchronous และ Synchronous Learning และสนับสนุนการพัฒนารายวิชาออนไลน์แบบ MOOC ส่งเสริมให้อาจารย์ออกแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม รองรับการเรียนรู้แบบเปิดและสอดคล้องกับมาตรฐาน AUN-QA และใช้นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการถอดบทเรียนร่วมกัน ผ่าน KM Masterclass เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา “สมรรถนะ” และ “ค่านิยม” ตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์ MUPSF

มหาวิทยาลัยมหิดลส่งเสริมงานวิจัยทางการศึกษาและการสร้างนวัตกรรมการสอนเป็นกลไกเชิงรุกของมหาวิทยาลัยในการยกระดับอาจารย์ให้สามารถทำวิจัยทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยเน้นให้อาจารย์ได้พัฒนาทักษะและความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา (Educational Research) ใช้ผลวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการเรียนรู้และบริหารการศึกษาให้ดีขึ้น ส่งเสริมการตีพิมพ์ระดับนานาชาติและสร้างเครือข่ายนักวิจัย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา [20] (มหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษา, 2564)

นอกจากนี้ยังสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความภาคภูมิใจในวิชาชีพผ่านรางวัลอาจารย์ต้นแบบด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเป็นกลไกที่ช่วยยกระดับอาจารย์ที่มีสมรรถนะสูงให้ก้าวสู่บทบาท “ครูที่สร้างครู” หรือ “ผู้นำด้านการเรียนรู้

ขององค์กร” เชิดชูเกียรติคณาจารย์ ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ที่มีคุณภาพ ซึ่งถือเป็น “นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้” ในยุคการศึกษาดิจิทัล ส่งเสริมให้อาจารย์ออกแบบเนื้อหาออนไลน์อย่างมืออาชีพ บนแพลตฟอร์ม MUx, MOOC หรือ LMSอื่น ๆ ส่งเสริมบทบาทอาจารย์ในฐานะนักออกแบบการเรียนรู้ (Instructional Designer) และ ผู้นำแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice Leader) ตามกรอบแนวทางพัฒนาอาจารย์ในประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา และเกณฑ์ MUPSF

สรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยมหิดล โดยการดำเนินงานของกองบริหารการศึกษาได้วางระบบพัฒนาอาจารย์อย่างรอบด้าน ครอบคลุมตั้งแต่พื้นฐานการเป็นอาจารย์ไปจนถึงการผลักดันให้อาจารย์เข้าสู่เวทีนานาชาติ ทั้งหมดนี้สะท้อนถึง “การพัฒนาอาจารย์เชิงระบบ” ที่มีความเชื่อมโยงระหว่างเกณฑ์ภายในอย่าง MUPSF และมาตรฐานระดับชาติของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ตลอดจนกรอบมาตรฐานวิชาชีพระดับสากลอย่าง UKPSF อย่างชัดเจน

3. การส่งเสริมความร่วมมือและเครือข่าย

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในปัจจุบัน ไม่สามารถดำเนินการแบบแยกส่วนเฉพาะมหาวิทยาลัยใดมหาวิทยาลัยหนึ่งได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสถาบัน ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทียบเท่ามาตรฐาน และร่วมกันยกระดับวิชาชีพอาจารย์ ให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

เครือข่าย AUN-TEPL เป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยมหิดลกับในมหาวิทยาลัยอาเซียน โดยเน้นการพัฒนาแนวทาง การเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีหนุนเสริม (Technology-Enhanced Learning) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนงานวิจัยนวัตกรรมการสอน และการออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) ส่งเสริมให้อาจารย์สามารถเข้าร่วมเวทีประชุม นำเสนอผลงาน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพในภูมิภาค ช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาสมรรถนะตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ด้าน “นวัตกรรมการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้” และเกณฑ์ MUPSF ที่มุ่งเน้นให้อาจารย์สามารถ ออกแบบและจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes), บริบทของผู้เรียน, และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการศึกษา [21] (AUN-TEPL Thematic Network, 2568)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลสนับสนุนให้อาจารย์สมัครรับรองสถานะตาม UKPSF [22] (มหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษา, 2568) ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ในอุดมศึกษาที่พัฒนาโดย Advance HE แห่งสหราชอาณาจักร โดยมีการอบรมเตรียมเอกสารและส่งคำรับรองผ่านกลไกภายในประเมินสมรรถนะของอาจารย์ตามกรอบกิจกรรม ความรู้ และค่านิยม เป็นการยืนยันคุณภาพในระดับนานาชาติ ที่สามารถใช้ในผลงานพัฒนาวิชาชีพได้

4. การประเมินผลและเชื่อมโยงกับระบบอื่นของสถาบันอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเทียบระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลกับระดับคุณภาพผลการสอนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2566 เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์เข้าสู่ระบบการประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลและใช้เป็นผลการประเมินผลการสอนสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งวิชาการ

บทสรุป

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานับเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 โดยเน้นองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge), สมรรถนะ (Competencies) และค่านิยม (Values) ซึ่งสอดคล้องกับระดับคุณภาพอาจารย์ทั้ง 4 ระดับตามแนวทางของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา จากกรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอาจารย์เชิงระบบ โดยนำกรอบ MUPSF (Mahidol University Professional Standards Framework) มาใช้เป็นแนวทางหลัก

ในการกำหนดระดับคุณภาพของอาจารย์ และเชื่อมโยงกับเกณฑ์ UKPSF ซึ่งเป็นกรอบวิชาชีพระดับนานาชาติ พร้อมทั้งบูรณาการกับระบบอื่นของสถาบัน

ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติภายในมหาวิทยาลัยมหิดล รวมถึงกรอบมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ และทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่าง MUPSF และ UKPSF เพื่อสังเคราะห์แนวทางเชิงระบบในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินกิจกรรมสนับสนุนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมมิติการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการเติบโตทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบต้องมีทั้งกรอบมาตรฐานที่ชัดเจน กลไกสนับสนุนที่เหมาะสมและการเชื่อมโยงกับระบบพัฒนาอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างบูรณาการ อันจะนำไปสู่การยกระดับอาจารย์สู่ความเป็นผู้นำวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติอย่างแท้จริง

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 บทความนี้ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเชิงระบบที่มหาวิทยาลัยสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการออกแบบและบริหารการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และการเติบโตทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยชี้ให้เห็นถึงรูปแบบการดำเนินงานที่สามารถเทียบเคียงและนำไปปรับใช้ในสถาบันอุดมศึกษาอื่นได้ตามบริบท สถาบันอุดมศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ในทุกมิติ ทั้งในเชิงวิชาชีพ นวัตกรรม และนโยบายระดับองค์กร สถาบันอุดมศึกษาควรตระหนักว่าการพัฒนาอาจารย์ต้องมีระบบและมีเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ใช่เน้นเพียงการเข้าร่วมอบรม แต่ควรเน้นที่การพัฒนาสมรรถนะจริงและสามารถวัดผลได้ มีการบูรณาการกรอบมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เข้ากับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระบบประกันคุณภาพ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้อาจารย์สร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากการปฏิบัติจริง (Practice-based Knowledge) พร้อมทั้งส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าและการเติบโตทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยเชื่อมโยงการพัฒนาไปสู่บทบาทตามระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ตามประกาศแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565.* https://www.mhesi.go.th/index.php/en/all-legal/76-ministerial-regulation/7213-2565-5.html

[2] คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2566). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

[3] กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.* https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540

[4] Tinto, V. (2015). Through the Eyes of Students. *Journal of College Student Retention, 19*(3), 254-269. https://doi.org/10.1177/1521025115621917

[5] Brown, J. S., & Adler, R. P. (2008). Minds on fire: Open education, the long tail, and learning 2.0. *Educause Review, 43*(1), 16–32.

[6] มหาวิทยาลัยมหิดล. (2566). *ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University Professional Standards Framework : MUPSF) พ.ศ. 2566.* https://shorturl.asia/RPOnZ

[7] กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565.* https://www.mhesi.go.th/index.php/all-legal/76-ministerial-regulation/7209-2565.html

[8] เมษสุวรรณ เมฑิณี, จันทร์จรัสจิตต์ ศุภรักษ์, และเกตุวงศา กฤตยาวดี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพกับคุณภาพงานบริการที่ให้ความเชื่อมั่นของผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอบบัญชีในประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ, 11(*3), 179–189.

[9] นงณภัทร รุ่งเนย, กฤษณา หงษ์ทอง, เพ็ญแข ดิษฐบรรจง, จันทร์จิรา สีสว่าง, และดวงหทัย ยอดทอง. (2560). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ของนักศึกษาพยาบาลเพื่อสอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 26*(3), 170–181.

[10] ศิริวดี วิวิธคุณากร. (2565). การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9*(2), 39-60.

[11] ปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11*(1), 221-233.

[12] ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. (2558). *การจัดการทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นเลิศในประเทศไทย*. [ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

[13] มนตรี แย้มกสิกร, อมลวรรณ วีระธรรมโม, และวิลาวัลย์ โพธิ์ทอง. (2564). หลักการและระบบปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพครูผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช, 41*(2), 1-12.

[14] จุรีรัตน์ บุญทอง และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2561). ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 38*(3), 15-34.

[15] ลัดดา ศิริวัฒน์. (2552). *การบริหารการศึกษาแนวใหม่: ทฤษฎีเชิงระบบและการบริหารแบบมีส่วนร่วม*. พิมพ์ดี.

[16] คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2565). *รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565*. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

[17] Quacquarelli Symonds. (2024). *QS World University Rankings: Asia 2025. Top Universities.* https://www.topuniversities.com/asia-university-rankings?countries=th

[18] มหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษา. (2568). *Mahidol University Academic Development Program โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการศึกษา ปีที่ 5*. https://op.mahidol.ac.th/ea/staff/muadp/

[19] มหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษา. (2564). *ขอใช้พื้นที่ระบบ MUx.* https://op.mahidol.ac.th/ea/mux-system/

[20] มหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษา. (2564). *โครงการวิจัยการสอนออนไลน์.* https://op.mahidol.ac.th/ea/research-award/

[21] AUN-TEPL Thematic Network. (2568). *Members.* https://www.auntepl.com/members

[22] มหาวิทยาลัยมหิดล กองบริหารการศึกษา. (2568). *Mahidol University Quality Teaching Awards.* https://op.mahidol.ac.th/ea/aanews-030468/