

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา

Need Assessment of Instructor Development

According to the University of Phayao Professional Standard Framework

Received: July 28, 2024

Revised: August 18, 2024

Accepted: August 18, 2024



ชลธิดา เทพหินลัพ¹
Chonthida Thephinlap



นรินทร์ นนทมาลย์*²
Narin Nonthamand



พนัญ เชื้อประเสริฐศักดิ์³
Panat Chueprasertsak



พจนา จิรเบญจวรรณ⁴
Pojjana Jirabenchawan



ปราณิสา กัลลงษ์ยา⁵
Pranisa Kallawongya



สุมิตร้า อินทะ⁶
Sumittra Intha



กัลวรา ปุมลา⁷
Kalwara Pumla

*Corresponding Author, e-mail: narin.no@up.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

Assistant Professor Dr. in School of Medical Sciences, University of Phayao. e-mail: Chonthida.th@up.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Assistant Professor Dr. in School of Education, University of Phayao. e-mail: narin.no@up.ac.th

³ นักวิชาการศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Educator, Division of Educational Services, University of Phayao. e-mail: panat.ch1992@gmail.com

⁴ นักวิชาการศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Division of Educational Services, University of Phayao. e-mail: potjana.ji@up.ac.th

⁵ นักวิชาการศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Educator, Division of Educational Services, University of Phayao. e-mail: pranisa.ka@up.ac.th

⁶ นักวิชาการศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Educator, Division of Educational Services, University of Phayao. e-mail: sumittra.in@up.ac.th

⁷ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Computer Technical Officer, Division of Educational Services, University of Phayao. e-mail: kanwara.pu@up.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา และ 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 69 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค modified priority needs index ($PNI_{modified}$) และวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยาจากข้อคำถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด ($PNI_{modified}=0.58$) รองลงมา คือ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}=0.47$) และดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ ($PNI_{modified}=0.41$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และระยะเวลาของประสบการณ์ทำงาน พบว่า อาจารย์กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 6 ปี ถึงมากกว่า 15 ปี มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์มากที่สุดเช่นเดียวกัน 2) ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีอุปสรรคด้านภาระงานและเวลาามากที่สุด รองลงมาคือการจัดเตรียมเอกสารประเมินอาจารย์มืออาชีพ และด้านระบบช่วยเหลืออาจารย์ใน การประเมินการสอนและนิสิต ตามลำดับ

คำสำคัญ ความต้องการจำเป็น อาจารย์มืออาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา

Abstract

The purpose of this study was 1) to assess the needs for faculty members' development in line with University of Phayao professional standards framework, and 2) to study the challenges and obstacles in faculty members' development according to this framework. The sample used in this study consisted of 69 faculty members from University of Phayao, selected through simple random sampling. The research instrument was a needs assessment questionnaire for faculty members' development in line with University of Phayao professional standards framework. The needs were analyzed using the modified priority needs

index ($PNI_{modified}$), and the opinions on the challenges and obstacles in self-development were analyzed through content analysis of open-ended questions.

The results revealed that:

1) Faculty members at University of Phayao have the most significant need for development in student learning assessment and the ability to provide constructive feedback ($PNI_{modified} = 0.58$). This is followed by the need for effective learning activity implementation ($PNI_{modified} = 0.47$) and maintaining the ethics of the teaching profession ($PNI_{modified} = 0.41$). When categorized by academic disciplines and years of teaching experience, it was found that faculty members from the Humanities and Social Sciences, Health Sciences, and Science and Technology disciplines, with teaching experience ranging from less than 6 years to more than 15 years, share the highest need for development in student learning assessment and the ability to provide constructive feedback. 2) Regarding challenges and obstacles in faculty members' development, the majority of faculty members face the most significant difficulties with workload and time constraints. This is followed by challenges in preparing documents for professional standards framework assessment, as well as issues related to support systems for teaching evaluation and student assessment.

Keywords: Needs Assessment, Professional Instructor, Professional Standard Framework, University of Phayao

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองสู่การเป็นอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นผู้มีมุมมองต่อการจัดการเรียนการสอนภายใต้ความหลากหลายของผู้เรียน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องก้าวข้ามจากการเป็นผู้สอน (Lecturer) สู่การเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (Facilitator) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะสำคัญด้านต่าง ๆ อย่างเป็นอิสระ (Jan, 2017) จะเห็นได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 นอกจากต้องเป็นผู้มีองค์ความรู้ในสาขาของตนแล้ว ยังจำเป็นต้องมีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจิตวิญญาณและความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งการออกแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยสู่การเป็นอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะที่สามารถนำไปสู่การประยุกต์ใช้ประสบการณ์ ความรู้ข้ามศาสตร์ หรือบูรณาการสาขาวิชาที่หลากหลายได้ โดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (Brown et al, 2010) กรอบมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ

อาจารย์ของ สหราชอาณาจักร หรือ The United Kingdom Professional Standards Framework (UKPSF) ได้รับการพัฒนาขึ้นครั้งแรกเมื่อ ปี ค.ศ. 2011 เป็นเครื่องมือพัฒนาวิชาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น โดย The Higher Education Academy (HEA) หรือ Advance HE ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระระดับชาติในสหราชอาณาจักร

กรอบมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและรับรองหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการสอนของอาจารย์ร่วมกับมหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมและประเมินคุณภาพการจัดการเรียน การสอนและกำหนดวิทยฐานะของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมิน (Descriptors) ซึ่งมี 4 ระดับ ได้แก่ Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow และระดับสูงสุด Principal Fellow ในแต่ละระดับมี 3 องค์ประกอบ (Dimensions) ได้แก่ องค์ความรู้ (Core Knowledge) เน้นการนำองค์ความรู้สู่การถ่ายทอด บริบทที่หลากหลาย การจัดการเรียนรู้ (Areas of Activities) เน้นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสาน ระหว่างองค์ความรู้และค่านิยมในวิชาชีพ และค่านิยม (Professional Values) เน้นการให้ความสำคัญกับ ผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Advance HE) สำหรับในประเทศไทย กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 โดยนำแนวทางกรอบมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ของสหราชอาณาจักร หรือ The United Kingdom Professional Standards Framework (UKPSF) มาประยุกต์ใช้ ภายใต้บริบท การจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยไทย มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ครูที่มีคุณภาพ ระดับที่ 2 ครูที่ เกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพให้เป็นครูที่มีคุณภาพ ระดับที่ 3 ครูที่สร้างครูที่มีคุณภาพในองค์กร และระดับที่ 4 ครูที่ เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับชาติหรือนานาชาติ ในแต่ละระดับมี 3 องค์ประกอบ (Dimensions) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) เน้นการนำความรู้สู่การถ่ายทอดแก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม สมรรถนะ (Competencies) เน้นการสร้างกระบวนการการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างอิสระ และ ค่านิยม (Values) เน้นการพัฒนาตนเองด้านการสอนและขยายผลสู่เพื่อนร่วมวิชาชีพ (สมาคมเครือข่าย การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2566) จะเห็นได้ว่ากรอบมาตรฐาน การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ของ สหราชอาณาจักร และแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริม การบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เป็นการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ มหาวิทยาลัยไว้อย่างกว้าง ๆ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อต่อการนำไปประยุกต์ใช้ภายใต้ บริบทการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยอย่างหลากหลาย (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2566)

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2562 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินระดับ อาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2566 ซึ่งประยุกต์จากกรอบมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ ของสหราชอาณาจักรร่วมกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตาม มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 (UP-PSF I), ระดับที่ 2 (UP-PSF II), ระดับที่ 3

(UP-PSF III) และระดับสูงสุด ระดับที่ 4 (UP-PSF IV) ในแต่ละระดับมี 3 องค์ประกอบ (Dimensions) โดยนำเอาปรัชญาและปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยา “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ที่เชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน ได้แก่ องค์ความรู้ (Knowledge) เน้นการนำองค์ความรู้สู่การถ่ายทอดบริบทที่หลากหลาย สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Professional Competencies) เน้นการสร้างชุมชนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และคุณค่าของอาจารย์ (Professional Values) เน้นการพัฒนาตนเองด้านการสอน ผสานความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ และสร้างประโยชน์ต่อสังคมชุมชน (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562; มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566) นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยพะเยาได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพอย่างเป็นรูปธรรม โดยออกประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 เพื่อกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยของ The Higher Education Academy (HEA) และคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567) มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งขับเคลื่อนให้กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพสู่การปฏิบัติจริง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาควบคู่กับการประเมิน เพื่อสร้างประโยชน์ต่อทั้งอาจารย์ มหาวิทยาลัย ผู้เรียน และชุมชน อย่างไม่สิ้นสุด โดยอาจารย์มีเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองจากการสะท้อนผ่านองค์ประกอบองค์ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Professional Competencies) และคุณค่าของอาจารย์ (Professional Values) มหาวิทยาลัยบรรจุปรัชญาและปณิธานของมหาวิทยาลัย จากการสร้างอาจารย์ที่มีคุณภาพ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และชุมชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยพะเยายังได้กำหนดให้อาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา สามารถใช้ผลการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพแทนการสอนเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอน พ.ศ. 2566 (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566) เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพที่ตอบสนองต่อเส้นทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเล็งเห็นถึงการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ตอบสนองความต้องการของอาจารย์อย่างแท้จริง

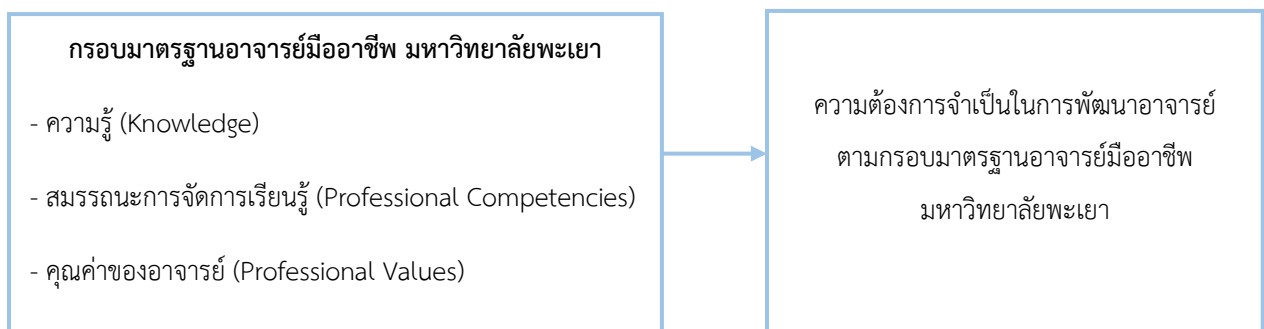
ในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา อย่างเป็นระบบ จะต้องเริ่มที่การประเมินบริบทซึ่งเป็นการประเมินอาจารย์ เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของอาจารย์และทำให้รู้ความต้องการของอาจารย์ว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองด้านใดหรือการส่งเสริมด้านใด โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งได้มาจากช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปวางแผน กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น ทำให้การวางแผนมีทิศทางและเป็นไปได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป (Kaufman, 2013; สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

งานวิจัยนี้จึงมีจุดประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 940 คน แบ่งออกเป็น บุคลากรสายวิชาการกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 329 คน กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 320 คน และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 291 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา (2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567 ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power (Faul et al., 2007; Memon et al., 2020) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 59 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 15 ดังนั้น จึงใช้ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 74 คน เก็บข้อมูลจริงได้ 69 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ **ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ สังกัด และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 3 ข้อ **ตอนที่ 2 กรอบอาจารย์มืออาชีพมืออาชีพ (UP-PSF)** แบบสอบถามประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Professional Competencies) และคุณค่าของอาจารย์ (Professional Values) เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) (มีความสามารถน้อยที่สุด – มีความสามารถมากที่สุด) อยู่ในรูปแบบของการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) คือ ในหนึ่งข้อคำถามผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมตามกรอบอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF) ต้องตอบข้อมูล 2 ชุดด้วยกัน คือ ระดับพฤติกรรมที่เป็นอยู่จริง และ ระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง จำนวน 41 ข้อ และ **ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF)** เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์ที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยเฉลี่ยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมืออนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเสนอต่อกองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ผู้วิจัยติดต่ออาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคณากรรณสาขาสายวิชาการ ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษให้กับกองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อส่งต่อให้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคณากรรณสาขาสายวิชาการ ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองโครงการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการวิจัย HREC-UP-HSS 2.2/145/67 ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคณากรรณสาขาสายวิชาการ ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา การวิเคราะห์

ข้อมูล เมื่อได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่ระบุไว้ คือ 74 ชุด จึงนำมาตรวจสอบความครบถ้วน พบว่ามีข้อมูลสูญหายเนื่องจากตัวอย่างตอบไม่ครบ จำนวน 5 ชุด ทำให้ได้ข้อมูลจากตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์จำนวน 69 คน จากนั้นนำข้อมูลไปลงรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) และกำหนดให้ระดับที่คาดหวังของแต่ละข้อรายการมีค่าเท่ากับ 5 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเรียงลำดับนี้ $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อยค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ต้องได้รับความสนใจพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่าโดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่า 0.30 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการพัฒนา 3) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) จากข้อคำถามปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ตามจุดประสงค์ของการวิจัย คือ ตอนที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 78.26 เป็นอาจารย์ในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอนในมหาวิทยาลัยพะเยา 6-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 69)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	15	21.74
- หญิง	54	78.26
รวม	69	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มสาขา		
- กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	20	28.98
- กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32	46.38
- กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	17	24.64
รวม	69	100.00
ประสบการณ์สอน		
- น้อยกว่า 6 ปี	13	18.84
- 6-15 ปี	39	56.52
- มากกว่า 15 ปี	17	24.64
รวม	69	100.00

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการประเมินความต้องการจำเป็น ฯ แบ่งออกเป็น 3 ตอนย่อย ได้แก่ 1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวม 2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และ 3) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามประสบการณ์สอน รายละเอียดดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในภาพรวม แต่ละองค์ประกอบย่อยด้วยการพิจารณาค่า $PNI_{modified}$ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยามีความต้องการจำเป็นในการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.58$) รองลงมา คือ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.47$) และ ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ ($PNI_{modified} = 0.41$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวม (n = 69)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มือ อาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา		PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ
	สภาพที่	สภาพที่		
	คาดหวัง	เป็นอยู่จริง		
	(I)	(D)		
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้				
1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน	4.23	3.27	0.29	7
1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้	4.24	3.18	0.33	6
องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้				
2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.39	3.31	0.33	6
2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	2.75	0.47	2
2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุน การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.16	3.03	0.37	4
2.4 วัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้ง สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์	3.71	2.35	0.58	1
องค์ประกอบที่ 3 คุณค่าของอาจารย์				
3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.15	3.07	0.35	5
3.2 อารมณ์เชิงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์	3.94	2.79	0.41	3

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา แต่ละองค์ประกอบย่อยด้วยการพิจารณาค่า $PNI_{modified}$ พบว่า อาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.73$) รองลงมาคือ การอารมณ์เชิงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ ($PNI_{modified} = 0.60$) และ ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.49$) ตามลำดับ

อาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.52$) รองลงมา

คือ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$) และ อ้างอิงซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ตามลำดับ

อาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.59$) รองลงมาคือ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.49$) และเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.43$) และออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนกับเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.43$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ($n = 69$)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตาม กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา					
	กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ		กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	
	PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ	PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ	PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้						
1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน	0.31	8	0.31	6	0.23	7
1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้	0.34	7	0.32	5	0.37	5
องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้						
2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน	0.38	6	0.27	7	0.43	3
2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0.49	3	0.45	2	0.49	2
2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และ สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.44	4	0.33	4	0.43	3
2.4 วัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่าง สร้างสรรค์	0.73	1	0.52	1	0.59	1
องค์ประกอบที่ 3 คุณค่าของอาจารย์						
3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.46	5	0.32	5	0.31	6
3.2 อ้างอิงซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อาจารย์	0.60	2	0.34	3	0.41	4

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามประสบการณ์สอน

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น จำแนกตามประสบการณ์สอน แต่ละองค์ประกอบย่อยด้วยการพิจารณาค่า $PNI_{modified}$ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 6 ปี มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.57$) รองลงมาคือ การดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ ($PNI_{modified} = 0.37$) และดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.35$) ตามลำดับ

อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 6-15 ปี มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.49$) รองลงมาคือ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.47$) และ ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ ($PNI_{modified} = 0.37$) ตามลำดับ

อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.85$) รองลงมาคือ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.58$) และดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ ($PNI_{modified} = 0.56$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามประสบการณ์สอน (n = 69)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา	สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตาม กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา					
	น้อยกว่า 6 ปี		6-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ	PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ	PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้						
1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน	0.28	8	0.29	8	0.32	8
1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้	0.33	4	0.32	6	0.36	6
องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้						
2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.29	7	0.34	5	0.33	7
2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.35	3	0.47	2	0.58	2
2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.31	6	0.35	4	0.49	4

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา	สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตาม กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา					
	น้อยกว่า 6 ปี		6-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ
	modified	ความสำคัญ	modified	ความสำคัญ	modified	ความสำคัญ
2.4 วัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูล ป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์	0.57	1	0.49	1	0.85	1
องค์ประกอบที่ 3 คุณค่าของอาจารย์						
3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.32	5	0.33	7	0.42	5
3.2 อ้างอิงวิจัยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อาจารย์	0.37	2	0.37	3	0.56	3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีอุปสรรคด้านภาระงานและเวลา เนื่องจากมีภาระงานประจำหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ มากที่สุด รองลงมาคือ การจัดเตรียมเอกสารประเมินอาจารย์มืออาชีพ และยังมีอุปสรรคด้านสิ่งสนับสนุน ได้แก่ ระบบช่วยเหลืออาจารย์ในการประเมินการสอนและนิสิต ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา

ลำดับ ที่	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตาม กรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา	ความถี่ (คน)
1	ด้านภาระงานและเวลา	
1.1	ภาระงานประจำหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้	7
1.2	การจัดเตรียมเอกสารประเมินอาจารย์มืออาชีพ	2
1.3	ภาระงานหลักของอาจารย์ ได้แก่ ภาระงานสอน	1
2	ด้านสิ่งสนับสนุน	
2.1	ไม่มีระบบช่วยเหลืออาจารย์ในการประเมินการสอนและนิสิต จึงต้องการระบบ ติดตามดูแล แจ้งเตือน เพื่อให้ผลป้อนกลับ (Feedback) ได้ทันเวลา	2
2.2	ลักษณะห้องเรียนและอุปกรณ์ไม่พร้อม ไม่เหมาะกับการเรียนรู้แบบ Active Learning	1

ลำดับ ที่	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตาม กรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา	ความถี่ (คน)
	2.3 ขาดระบบความช่วยเหลือในการจัดทำเอกสารยื่นขอประเมิน	1
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	
	3.1 การมีส่วนร่วมหรือพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในองค์กรและภายนอกสถาบัน	1
	3.2 ความสามารถในการเรียบเรียงการเขียนตามกรอบ	1
	3.3 การเสริมข้อมูลในส่วนของการอบรม กิจกรรมเสริมหลักสูตร Active Learning การวัดประเมินผล เทคนิคการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนิสิต	1
	3.4 ข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนของรายวิชากฎหมาย	1
4	ด้านอื่น ๆ	
	การปรับมุมมองต่อการพัฒนาตนเอง	1

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา และ 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยาในทุกกลุ่มสาขาวิชา และมีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 6 ปี ถึงมากกว่า 15 ปี มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด

2. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีอุปสรรคด้านภาระงานและเวลา เนื่องจากมีภาระงานประจำหลายด้านทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ มากที่สุด รองลงมาคือ การจัดเตรียมเอกสารประเมินอาจารย์มืออาชีพ และยังมีอุปสรรคด้านสิ่งสนับสนุน ได้แก่ ระบบช่วยเหลืออาจารย์ในการประเมินการสอนและนิสิต

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา และ 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยตั้งประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1.1 การปรับปรุงแบบของการจัดการเรียนการสอนในภาวะปกติใหม่ (New Normal) สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การเรียนการสอนในห้องเรียน (Onsite) การเรียนการสอนออนไลน์ (Online) และการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended learning) (Boonpatcharanon et al, 2022) ซึ่งอาจจะทำให้อาจารย์ได้พัฒนาการวัดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาการวัดการประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Stoian et al., 2022) รวมไปถึงอาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาตามศาสตร์เฉพาะของตนเอง ซึ่งอาจจะทำให้ประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้น้อยกว่าศาสตร์เฉพาะ โดยข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า มหาวิทยาลัยพะเยามีจำนวนอาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพกว่าร้อยละ 35 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากกว่าจำนวนอาจารย์กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (กองการเจ้าหน้าที่, 2567) นอกจากนี้การวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและตรงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ซึ่งการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน (Stăncescu & Drăghicescu, 2017)

1.2 อาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด อาจเป็นเพราะอาจารย์ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชามีการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่แตกต่างกันออกตามคุณลักษณะของบัณฑิตของแต่ละหลักสูตร ซึ่งมีการใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่แตกต่างกันตามลักษณะของกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต่างกัน (Biggs et al., 2022; Crespo et al., 2010) รวมไปถึงการวัดประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับที่นำเทคโนโลยีที่มาใช้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี (Albinson et al., 2020)

1.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 6 ปี อาจารย์มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 6-15 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มากที่สุด อาจจะเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทำให้มีการพัฒนาการออกแบบการสอน สื่อการสอน รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งอาจจะทำให้อาจารย์มีการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง จนได้วิธีการหรือเทคนิคการวัดประเมินผลตามแนวทางของอาจารย์แต่ละท่านที่แตกต่างกันออกไป (Zhou & Tu, 2021) รวมถึงประสบการณ์การสอนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการวัดประเมินผลผู้เรียน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมาเป็นระยะเวลายาวนานมักจะมีวิธีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลายและ

ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์ (Alkharusi, 2011) อีกทั้งความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้ ทำให้อาจารย์ต้องปรับวิธีการวัดประเมินผลที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Mantai et al, 2023)

2. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบอาจารย์มืออาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีอุปสรรคด้านภาระงานและเวลา เนื่องจากมีภาระงานประจำหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้มากที่สุด อาจเป็นเพราะ การจัดสรรเวลาเกี่ยวกับภาระงานของอาจารย์ ซึ่งตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ตามมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2559 กำหนดให้อาจารย์มีภาระงานตามมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) ภาระงานสอน 2) ภาระงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) ภาระงานบริการวิชาการและพัฒนามหาวิทยาลัย 4) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมสุขภาพ และ 5) ภาระงานบริหาร (ถ้ามี) (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2559) ซึ่งอาจจะทำให้อาจารย์บางท่านเน้นภาระงานในบางส่วน รวมถึงมหาวิทยาลัยพะเยาขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งต้องสร้างผลการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบในวงกว้างต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้อาจารย์มีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการช่วยมหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว อีกทั้ง ตามประกาศประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 กำหนดรูปแบบการขอตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน 5 ด้าน ประกอบด้วย ผลงานด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม ผลงานด้านสร้างสรรค์สุนทรีย์ ศิลปะ ผลงานด้านการสอน ผลงานด้านนวัตกรรม และผลงานด้านศาสนา (สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี, 2564) ทำให้อาจารย์สามารถพัฒนาตนเองตามความถนัด ซึ่งอาจเป็นไปได้ นอกเหนือจากด้านการสอน อีกทั้งจากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ (น้ำเงิน จันทรมณี และน้ำผึ้ง อินทะเนตร, 2566) การที่อาจารย์ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลต่อการลดลงของคุณภาพชีวิตอาจารย์

บรรณานุกรม

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2567). *สรุปอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย*.

https://smarthr.up.ac.th/SMART/main/pos/PERSON_HISTORY.aspx?Y=256707

คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2566). *ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566*. <https://www.ops.go.th/th/ches-downloads/edu-standard/item/8494-2566>

- น้ำเงิน จันทรมณี, และน้ำผึ้ง อินทเนตร. (2566). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 8(3), 541-
558. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/jskkw/article/view/267431>
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2559). *ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ตามมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสาย
วิชาการ พ.ศ. 2559*. https://personnel.up.ac.th/News_Announce.aspx
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2562). *ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัย
พะเยา พ.ศ. 2562*.
<https://does.up.ac.th/pdfs/web/viewer.html?file=/uploads/document/document/658a38c27e268vPfSD.pdf>
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2566). *ประกาศคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอน พ.ศ. 2566*.
https://personnel.up.ac.th/News_Rules.aspx
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2567). *ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ มหาวิทยาลัย
พะเยา พ.ศ. 2567*.
<https://does.up.ac.th/pdfs/web/viewer.html?file=/uploads/document/document/65cc2cb9952aeJK0in.pdf>
- สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. (2566). *คู่มือการ
ขอรับการประเมินสมรรถนะอาจารย์ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการ
บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566*.
<https://www.thailandpod.org/>
- สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี. (2564). *ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564*.
https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/004/T_0022.PDF
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Albinson, P., Cetinkaya, D., & Orman, T. (2020). Using technology to enhance assessment and
feedback: A framework for evaluating tools and applications. In *Proceedings of the
4th Conference on Computing Education Practice* (pp. 1-4).
<https://doi.org/10.1145/3383923.3383940>

- Alkharusi, H. (2011). Teachers' classroom assessment skills: Influence of gender, subject area, grade level, teaching experience and in-service assessment training. *Journal of Turkish Science Education*, 8(2), 39-48.
<http://www.tused.org/index.php/tused/article/view/334>
- Biggs, J., Tang, C., & Kennedy, G. (2022). *Teaching for quality learning at university* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Boonpatcharanon, S., Rattanawicha, P., Mongkolnavin, J., & Jongtavorntitaya, C. (2022). Is online learning still necessary after the pandemic? A study of students' opinions towards factors affecting learning. In *ICEB 2022 Proceedings (Bangkok, Thailand)*. Paper 26. <https://aisel.aisnet.org/iceb2022/26>
- Brown, N., Bower, M., Skalicky, J., Wood, L., Donovan, D., Loch, B., Bloom, W., & Joshi, N. (2010). A professional development framework for teaching in higher education. *Research and Development in Higher Education*, 33, 133-143.
https://www.researchgate.net/publication/235337773_A_Professional_Development_Framework_for_Teaching_in_Higher_Education
- Crespo, R. M., Najjar, J., Derntl, M., Leony, D., Neumann, S., Oberhuemer, P., Totschnig, M., Simon, B., Gutiérrez, I., & Kloos, C. D. (2010, April 14-16). Aligning assessment with learning outcomes in outcome-based education. In *IEEE EDUCON 2010 Conference* (pp. 1239-1246). IEEE.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Jan, H. (2017). Teacher of 21st Century: Characteristics and development. *Research on Humanities and Social Sciences*, 7(9), 50-54.
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/RHSS/article/view/40634>
- Kaufman, R., & Guerra-López, I. (2013). *Needs assessment for organizational success*. Association for Talent Development. <https://www.td.org/books/needs-assessment-for-organizational-success>
- Mantai, L., Swain, C., Bearman, M., & Brew, A. (2023). Assessment of student learning in undergraduate research engagement. *Higher Education Research & Development*, 43(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2271273>

- Stăncescu, I., & Drăghicescu, L. (2017). The importance of assessment in the educational process - Science teachers' perspective. In *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences* (pp. 740-747). <https://doi.org/10.15405/epsbs.2017.07.03.89>
- Stoian, C. E., Fărcașiu, M. A., Dragomir, G.-M., & Gherheș, V. (2022). Transition from online to face-to-face education after COVID-19: The benefits of online education from students' perspective. *Sustainability*, 14(19), Article 12812. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/19/12812>
- The Higher Education Academy. (2019). *Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education 2023*. https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/advance-he/PSF%202023%20-%20Screen%20Reader%20Compatible%20-%20final_1675089549.pdf
- Zhou, H., & Tu, C.-C. (2021). Influential factors of university teachers' lifelong learning in professional development. *Australian Journal of Adult Learning*, 61(2), 267-297. <https://doi.org/10.3316/informit.63768340495096>