

## การประยุกต์แนวคิดการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองของนักศึกษา Applying the Motivation Interviewing Concept for Online Teaching and Learning Management on Self-Potential Development of Learners

Received:	June	02, 2023
Revised:	October	27, 2023
Accepted:	November	06, 2023

สรินญา ปุติ (Sarinda Puti)\*

### บทคัดย่อ

การสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing: MI) เป็นรูปแบบการสื่อสารที่เน้นความร่วมมือกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แนวคิด MI มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาผู้เรียนในอนาคตช่วง COVID-19 ผู้สอนจำเป็นต้องนำกลยุทธ์การสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนที่นำแนวคิด MI มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาศักยภาพตนเองภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนออนไลน์และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนออนไลน์กับการพัฒนาศักยภาพตนเองของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคใต้ของประเทศไทย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1/2564 จำนวน 26 คน เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ตามการรับรู้ของผู้เรียน เก็บข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2564 ผ่านระบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ภายหลังการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ผู้เรียนมีการพัฒนาด้านพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัญญาและด้านความรู้ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ของผู้สอนตามแนวคิดของ MI โดยรวมกับการพัฒนาของผู้เรียน โดยรวมพบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักของ AECC (Acceptance, Evocation, Compassion, Collaboration) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาด้านพฤติกรรม และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในด้านความรู้และด้านปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และหลักการ FRAMES (Feedback, Responsibility, Advice, Menu, Empathy, Self-efficacy) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาด้านความรู้ด้านปัญญาและด้านพฤติกรรม และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในด้านความรู้

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, การจัดการเรียนการสอน, ออนไลน์

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ / sarinda.p@psu.ac.th

Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Education, Prince of Songkla University / sarinda.p@psu.ac.th

## Abstract

Motivational Interviewing (MI) is a communication style that emphasizes collaboration to facilitate behavioral change. The perspective of MI in education is valuable for the development of learners in the future, particularly during the COVID-19 period where online teaching and learning play a crucial role in learner development. In this research, the MI approach is applied in online teaching and learning to investigate its impact on learner development. The research objective is to study the effects of self-development after completing online learning and the relationship between online teaching and learning management and learner self-development in a university in southern Thailand. The research methodology involves gathering data from first-year students in the first semester of the academic year 2021, totaling 26 participants. Research tools include an online learning management plan, a questionnaire on opinions about online teaching and learning management, and a questionnaire on self-development based on learner perceptions. The data was collected in November 2021 through an online system. Statistical analysis included percentages, means, standard deviations, and Pearson's correlation coefficient. Research findings: It was found that after online teaching and learning, learners demonstrated the most significant development in behavior, followed by cognitive and knowledge aspects. The correlation between the online teaching and learning management based on MI theory and the overall self-development of the learners was statistically significant at the 0.01 level. When examining specific aspects, it was found that the Acceptance, Evocation, Compassion, and Collaboration (AECC) principles had a strong positive relationship with the behavioral development of the learners and a weak positive relationship with their knowledge and cognitive development, all at the 0.01 level of statistical significance. Furthermore, the FRAMES principles (Feedback, Responsibility, Advice, Menu, Empathy, Self-efficacy) were highly positively correlated with the learners' self-development in terms of cognitive and behavior and weakly positively correlated with their knowledge development, all at the 0.01 level of statistical significance.

**Keywords:** Motivation, Teaching and learning management, Online

## บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 (Coronavirus Disease 2019: COVID-19) ส่งผลกระทบต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนของสถาบันทางการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาที่ต้องจัดระบบการสอนรูปแบบออนไลน์ 100% การจัดระบบการเรียนการสอนในช่วงเริ่มต้นของการเรียน ผู้เรียน

ประสบปัญหาความเข้าใจในการเข้าใช้งาน ความพร้อมของอุปกรณ์รองรับและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Wayo, Charoennukul, Kankaynat, & Konyai, 2020) ในขณะที่เดียวกันผู้สอนต้องจัดกระบวนการสอนออนไลน์ให้บรรลุเป้าหมายตามผลการเรียนรู้ของรายวิชาที่ปรากฏในหลักสูตร องค์ประกอบของการสอนแบบออนไลน์เพื่อให้บรรลุผลตามการเรียนรู้ ประกอบด้วย ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและการประเมินผล โดยรูปแบบการเรียนการสอนที่มีหลากหลายวิธีที่จะช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้ การพิจารณาองค์ประกอบและรูปแบบที่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะรายวิชา และบริบทของผู้เรียนจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Phuwijit, 2021) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสังเกตเห็นศักยภาพของตนเอง ในด้านการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะในการเรียน การฝึกฝนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา (Yangnok, 2019) ปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ พบว่า ความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมของผู้เรียนที่ส่งสัญญาณของความเบื่อหน่ายต่อการเรียนออนไลน์ ไม่มีแรงจูงใจในการเรียน มีความเครียดเกิดขึ้นทั้งในและนอกเวลาเรียน ขาดการควบคุมตนเองในการจัดการเวลาและการวางแผนการเรียนรู้ (Bachelor of Education Program, 2021) การขาดแรงจูงใจเนื่องจากขาดการกระตุ้นและการสนับสนุนจากผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น ขาดโอกาสสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นประสบการณ์สำคัญในการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ ยากที่จะได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนทันเวลาเมื่อพบปัญหาในการเรียนรู้ ในการเรียนรู้แบบออนไลน์บทบาทที่สำคัญเกี่ยวข้องข้องกับการกำกับดูแลตนเอง แรงจูงใจ และรูปแบบการเรียนรู้เชิงบวกของผู้เรียนที่ต้องได้รับการเน้นย้ำ (Chiu & Hew, 2018)

การกระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม พัฒนาจิตใจ และปัญญาดังกล่าว เป็นความท้าทายของผู้สอนในการสอนแบบออนไลน์ เป็นบทบาทของผู้สอนที่ต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ (guide) เป็นพี่เลี้ยง (mentor) เป็นผู้ฝึก (coach) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitators) (Wayo et al., 2020) นอกจากนั้นแล้วยังจำเป็นที่จะต้องอาศัยการสนทนาของผู้สอนที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน การศึกษาของ Rapanta, Botturi, Goodyear, Guàrdia, and Koole (2020) พบว่า สิ่งที่ต้องคำนึงของผู้สอนแบบออนไลน์ ได้แก่ 1) ความพร้อมของผู้เรียนในการสร้างการมีส่วนร่วมในประสบการณ์การเรียนรู้ออนไลน์ 2) ช่องทางการสื่อสารที่ผู้สอนต้องเปิดเพื่อรักษาและส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และ 3) การอำนวยความสะดวก เครื่องมือ/ทรัพยากรที่รวบรวมและเอื้อต่อการสอนโดยตรง และรวมถึงกิจกรรมการให้การปรึกษาแก่ผู้เรียน การเรียนรู้ออนไลน์ยังต้องอาศัยความสามารถของผู้เรียนเป็นอย่างมากในการสร้างความหมายผ่านการสวมบทบาทต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงการเริ่มต้นและการรักษาการสื่อสารที่มีความหมายในรูปแบบต่าง ๆ (Hartnett, 2016: 5-32)

ทฤษฎีกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) ของ Ryan and Deci (2020) ได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยทางบริบทและจิตวิทยาที่ปรับการเรียนรู้อะไรและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนให้เหมาะสม และประสบความสำเร็จในการทำความเข้าใจปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและจิตวิทยาที่ซ่อนอยู่ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ของผู้เรียน เมื่อการออกแบบการสอนสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้เพียงพอ ผู้เรียนจะมีแรงจูงใจอย่างเต็มที่ที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แนวคิดการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing: MI) เป็นแนวคิดหนึ่งที่ Miller and Rollnick (2013) พัฒนาขึ้น

จาก SDT มุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผ่านการสนทนา อาศัยแรงจูงใจภายในและความสนใจในการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล โดยใช้แนวทางที่ไม่เผชิญหน้าเพื่อวางเป้าหมายในรูปแบบที่ปฏิบัติได้จริง MI สามารถนำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการเติบโตผ่านการสนทนาระหว่างผู้สอนและผู้เรียน อีกทั้งยังสามารถให้คู่สนทนารู้สึกเพลิดเพลินกับการสนทนา และช่วยให้การสนทนาที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (Rollnick, Kaplan, & Rutschman, 2016) สร้างจุดแข็งในการช่วยเหลือผู้เรียนให้ได้พบแนวทางในการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวผู้เรียนเอง (Miller & Rollnick, 2013) ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อทั้งผู้สอน ผู้บริหาร และผู้ให้การปรึกษาหรือผู้ฝึก (coach)

การพัฒนาจุดแข็งเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้พบแนวทางในการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวผู้เรียนเองนั้น ผู้สอนที่นำแนวคิด MI มาใช้ต้องมีทักษะการฟังและการแก้ปัญหาเพื่อเป็นนักสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นผลให้สร้างสายสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับผู้เรียน MI เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของการช่วยเหลือผู้เรียน ให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในการเรียน (Sheldon, 2010) การนำแนวคิด MI มาใช้ในชั้นเรียนแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน พฤติกรรมทางวิชาการในเชิงบวกโดยรวม (Strait, Smith, McQuillin, Terry, Swan, & Malone, 2012) เช่นเดียวกับงานของ Terry, Leary, Mehta, and Henderson (2013) ที่นำการศึกษาของ Strait et al. (2012) ไปศึกษาต่อด้วยวิธีการที่คล้ายคลึงกัน ขนาดผลกระทบต่อผลลัพธ์พฤติกรรมทางวิชาการมีผลใกล้เคียงกัน แม้ว่า MI ที่มาใช้ในวงการศึกษาจะเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่ แต่ผลการศึกษาล่าสุดแสดงให้เห็นว่า MI ช่วยปรับผลลัพธ์สำหรับผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง (Strait et al., 2012) และพบว่า อายุ ประสิทธิภาพ ความเหนื่อยหน่าย การจัดห้องเรียน และคุณลักษณะในการออกแบบบางอย่างของครู สัมพันธ์กับกระบวนการสื่อสารด้วยภาษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน (Pas, Borden, Herman, & Bradshaw, 2021) อย่างไรก็ตามสำหรับประเทศไทยยังไม่พบการศึกษาที่นำแนวคิดของ MI มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากการนำไปใช้ในประเด็นทางด้านสุขภาพ ซึ่งพบว่ามีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Gaume, Magill, Mastroleo, Longabaugh, Bertholet, Gmel, & Daepfen, 2016) ด้วยผู้วิจัยสังเกตเห็นประสิทธิภาพของแนวคิด MI ดังกล่าว จึงได้นำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนรายวิชาการพัฒนาศักยภาพแห่งตน ซึ่งเปิดสอนในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2564 สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่ได้เข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยเป็นปีแรก และประสบกับการเรียนแบบออนไลน์ 100% ความคาดหวัง ความตั้งใจ และการต้องพบกับสิ่งแวดล้อมใหม่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ การต้องปรับตัวกับการเรียนออนไลน์ที่ยังไม่ได้พบปะกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนกับผู้สอนแบบเห็นหน้าตัวต่อตัว (face to face) ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้เรียน ผู้สอน จำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างการเรียนการสอน สร้างแรงจูงใจในการเรียน สื่อสารและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายในการเรียนออนไลน์ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยพยายามที่จะให้เห็นการนำกลยุทธ์ของ MI ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้อ่านได้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาศักยภาพตนเองของนักศึกษาภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนออนไลน์ตามแนวคิดของการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ตามแนวคิดของการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจกับการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียน

## การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (SDT) ของ Ryan and Deci (2020) เป็นทฤษฎีของแรงจูงใจที่มุ่งอธิบายอย่างเป็นระบบถึงพลวัตของความต้องการ แรงจูงใจ และความเป็นอยู่ของมนุษย์ในบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นทันที SDT อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานสามประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competency) และความเกี่ยวข้อง (relatedness) บุคคลจะสัมผัสกับความรู้สึกของตนเองอย่างละเอียดและบรรลุความผาสุกทางจิตที่ดีขึ้นโดยอาศัยความพึงพอใจในความต้องการพื้นฐานทั้งสามประการ จากแนวคิดความต้องการพื้นฐานดังกล่าว Miller and Rollnick (2013) นำมาใช้เป็นแนวทางการให้การปรึกษาในแนวคิดการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (MI) ซึ่งเป็นชุดของเทคนิคการสื่อสาร มีความคล้ายคลึงกับ SDT หลายประการและสนับสนุนความเป็นอิสระ (Ryan & Deci, 2020) เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ใช้เพื่อกระตุ้นสร้างพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพและสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง และลดพฤติกรรมที่เป็นอันตรายหรือเสี่ยงที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของตน (Miller & Rollnick, 2013) โครงสร้างที่สำคัญของ MI ประกอบด้วย 1) ทักษะย่อยของการให้การปรึกษา (OARS) 2) จิตวิญญาณ (spirit) และ 3) การสนทนาตามองค์ประกอบของ FRAMES (Miller & Rollnick, 2013)

การนำแนวคิด MI มาใช้ในการเรียนการสอนเป็นการสนทนาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยเน้นที่ความล้มเหลวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจกับภาษาของการเปลี่ยนแปลงในความพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้เรียนและการเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงโดยการกระตุ้นและสำรวจเหตุผลของตนเองในการเปลี่ยนแปลงภายในบรรยากาศของการยอมรับและความเห็นอกเห็นใจ กลยุทธ์สำคัญของ MI ที่ช่วยในการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียนเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและให้เกียรติ รับรู้ความรู้สึก มุมมอง และความท้าทายของผู้เรียน สำรวจเป้าหมาย ค่านิยม และความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนความเกี่ยวข้อง กับจุดประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ กระตุ้นข้อโต้แย้งของผู้เรียนและกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความมุ่งมั่นของผู้เรียน โดยมีรายละเอียดตามโครงสร้างสำคัญดังนี้

ทักษะย่อยของการให้การปรึกษา (OARS) เป็นทักษะสำคัญที่ MI นำมาจากทักษะการให้การปรึกษา ประกอบด้วย การตั้งคำถามปลายเปิด (Open-ended questions: O) การยืนยันรับรอง (Affirmations: A) การฟังแบบไตร่ตรอง (Reflective listening: R) ทักษะสุดท้าย คือ การสรุปความ (Summary statements: S)

จิตวิญญาณ MI (AECC) ได้แก่ 1) การยอมรับ (Acceptance: A) เกี่ยวข้องกับความเห็นอกเห็นใจ และการเคารพในความเป็นอิสระของผู้เรียน ความสามารถในการถ่ายทอดความเห็นอกเห็นใจได้พิสูจน์แล้วว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศการสนทนาเชิงบวก และการเอาใจใส่ได้พิสูจน์แล้วว่าเป็นข้อกำหนด

เบื้องต้นในการทำงานที่กระตุ้นแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Miller & Rollnick, 2013) การมีส่วนร่วม การมุ่งเน้น การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการวางแผนสำหรับการเปลี่ยนแปลง 2) การกระตุ้นเพื่อ ดึงศักยภาพ (Evocation: E) ขึ้นอยู่กับความคิดที่ว่าผู้เรียนมีทรัพยากรภายในหรือมีศักยภาพ และงานของผู้สอน ตามแนวคิด MI คือการกระตุ้นสิ่งเหล่านั้นออกมา 3) การแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Compassion: C) ซึ่งผู้สอน ตามแนวคิด MI ต้องมุ่งที่จะส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน และ 4) การสร้างความร่วมมือ (Collaboration: C) เป็นการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันอย่างแข็งขันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

การสนทนาตามองค์ประกอบของ FRAMES ประกอบด้วย 1) Feedback ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ จะต้องส่งในลักษณะที่ชัดเจน ไม่ใช่วิจารณ์ญาณ 2) Responsibility ความรับผิดชอบเชื่อมโยงพฤติกรรมที่เป็น ปัญหากับการกระทำของแต่ละบุคคล อาจเป็นเครื่องเตือนใจที่ชัดเจนว่าพฤติกรรมนั้นเป็น "ของ" ผู้เรียน 3) Advice การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ สามารถใช้เพื่อเป็นทางเลือกแทนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อช่วย เจริญสถานการณ์ที่ทำหาย หรือเพื่อสร้างเส้นทางในวงล้อมของอุปสรรค 4) Menu ทางเลือกในการปฏิบัติ เสนอ วิธีแก้ปัญหาที่มากกว่าหนึ่งวิธี และอนุญาตให้แต่ละคนเลือกเส้นทางที่อาจมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์มากที่สุดสำหรับความท้าทายในปัจจุบัน 5) Empathy ความเห็นอกเห็นใจ ความเห็นอกเห็นใจช่วยให้ผู้สอนสร้างสายสัมพันธ์โดยยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้ความพยายามและการมุ่งมั่นในการทำงาน และ 6) Self-efficacy ส่งเสริมศักยภาพเดิมที่มีอยู่ในตัว การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเพิ่มโอกาสที่ผู้เรียนรู้สึกมีอำนาจ และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตามพฤติกรรมใหม่ในระยะยาว แสดงความเชื่อของผู้สอนว่า ผู้เรียนนั้นมีศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จและได้เรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้สอน การสนับสนุนเป็นสิ่งที่ดี คำพูดที่กำลังใจมีประโยชน์มาก เช่นเดียวกับคำชมเมื่อใช้ด้วยความระมัดระวัง (Sheldon, 2010)

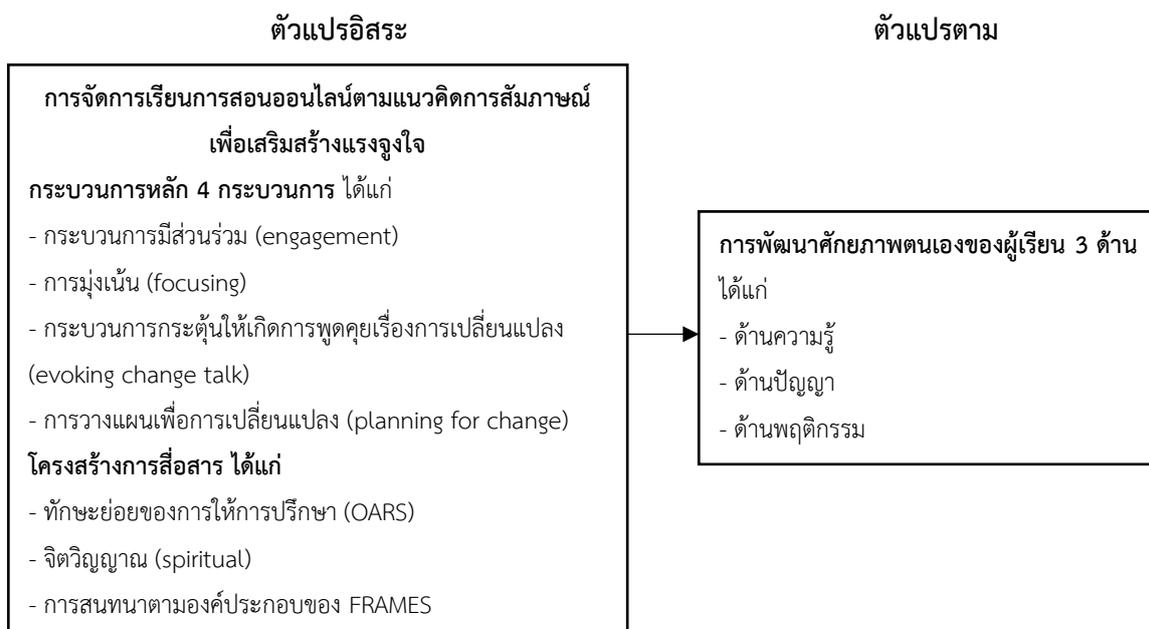
นอกจากนี้ MI ยังมีกระบวนการหลัก 4 กระบวนการ ที่ร่วมซึ่งกันและกัน ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วม (engagement) การมุ่งเน้น (focusing) กระบวนการกระตุ้นให้เกิดการพูดคุยเรื่องการเปลี่ยนแปลง (evoking change talk) และการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (planning for change) กระบวนการมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันกับผู้เรียน และการเรียนรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและคุณค่าของผู้เรียน การมุ่งเน้น จะนำการสนทนาไปสู่ทิศทางที่เฉพาะเจาะจง โดยขึ้นอยู่กับเจตจำนงหรือความต้องการในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้เรียนแต่ละคน กระบวนการกระตุ้นหมายถึงการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียนแต่ละคนในการ เปลี่ยนแปลง กระบวนการสุดท้าย การวางแผนสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มแรงจูงใจของผู้เรียน แต่ละคนในการกำหนดเป้าหมายและกำหนดแผนการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Miller & Rollnick, 2013)

การนำ MI มาใช้ในการเรียนการสอนช่วยส่งเสริมผลการเรียนของผู้เรียน (Frey, Lee, Small, Sibley, Owens, Skidmore, Johnson, Bradshaw, & Moyers, 2021) ผู้สอนที่ผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ MI เป็นผู้ที่ยุติอำนาจความสับสนและทำงานเชิงสัมพันธ์กับผู้เรียน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นอิสระต่อผู้เรียน (Svensson, Wagnsson, & Gustafsson, 2021) เช่นเดียวกับ Manthey (2011) พบว่า MI ส่งผลต่อพฤติกรรม ของบุคคลที่เข้าเรียนในระดับหลังมัธยมศึกษา โดยสังเกตว่า MI ช่วยเพิ่มบรรยากาศของความเป็นอิสระในชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศของความรู้สึกอิสระในชั้นเรียนช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง การวิจัย

ก่อนหน้านี้ได้ชี้ให้เห็นว่า MI มีผลเชิงบวกต่อความมั่นใจของผู้เรียนในความสามารถของตนเอง การเข้าเรียนในโรงเรียน และทัศนคติต่อโรงเรียน (Cryer & Atkinson, 2015) และมีผลเชิงบวกต่อผลการเรียนของผู้เรียน (Strait et al., 2012; Terry et al., 2013) แนวปฏิบัติด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ใช้ MI รูปแบบการเรียนแบบผสมผสาน (blended learning) สนับสนุนความท้าทายของผู้เรียน ในขณะเดียวกันก็สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน ช่วยเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติของนักศึกษาแพทย์ (Erschens, Fahse, Festl-Wietek, Herrmann-Werner, Keifenheim, Zipfel, Fallgatter, & Velten-Schurian, 2023) นอกจากนี้โปรแกรมการฝึกอบรมการสัมภาษณ์เพื่อสร้างแรงจูงใจออนไลน์สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพของ Schechter, Butt, Jacocks, Staguhn, Castillo, and Wegener (2021) พบว่า หลังจากการฝึกอบรมออนไลน์ การปรับปรุงทักษะการสื่อสารและความมั่นใจของกลุ่มตัวอย่างยังคงอยู่ได้ภายในสามเดือน และหลังจากสนับสนุนเป็นเวลาสามเดือน ทักษะและความรู้ในการสื่อสารยังคงอยู่

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ต้องการศึกษาตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียน 3 ด้านตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่ระบุไว้ในรายวิชาการพัฒนาศักยภาพแห่งตน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ประกอบด้วยวิธีการในการทำให้เป้าหมายของตนเองบรรลุผล 2) ด้านปัญญา ประกอบด้วย การรู้จักและเข้าใจตนเอง การรู้จักและเข้าใจผู้อื่น การใช้เหตุผลและปัญญาในการตัดสินใจ การค้นพบความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง การคิดเชิงบวกในการจัดการปัญหาของตน และ 3) ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย พัฒนาการด้านการพูด การฟัง และการเขียน พัฒนาการด้านการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ความกล้าหาญในการแสดงสิทธิของตนเองที่พึงมี และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการประยุกต์แนวคิดการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองของนักศึกษา

## วิธีการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research methodology) โดยที่แบบการวิจัยเป็นแบบยังไม่เข้าขั้นการทดลอง (pre-experimental design) ในลักษณะแผนงานวิจัยแบบกลุ่มเดียวที่มีการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์หลังการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ตามแนวคิดการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

ผู้ให้ข้อมูลหลักเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่กำลังศึกษาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2564 และลงทะเบียนเรียนรายวิชาการพัฒนาศักยภาพแห่งตน จำนวน 26 คน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของภาคใต้ เป็นเวลา 15 สัปดาห์ ๆ ละ 3 ชั่วโมง ด้วยระบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน ZOOM เก็บข้อมูลหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนการสอนและการให้ระดับผลการเรียนแล้ว 2 สัปดาห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ตามแนวคิดของ MI โดยวางรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในหัวข้อที่ปรากฏในรายวิชา และใช้รูปแบบการสนทนาตามกลยุทธ์ของ MI ในขณะที่เรียนแต่ละสัปดาห์ ๆ ละ 3 ชั่วโมง ตัวอย่างการสนทนาแสดงในตารางที่ 1

### ตารางที่ 1 ตัวอย่างการสนทนาตามกลยุทธ์ของ MI

กลยุทธ์ตามแนวคิด MI	ตัวอย่างการสนทนาในชั้นเรียนออนไลน์
ทักษะย่อยของการให้การปรึกษา (OARS)	
คำถามปลายเปิด (O)	“ช่วยบอกครูเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ____” “นักศึกษาเจอเหตุการณ์เช่นนี้เกิดอะไรขึ้นหลังจากนั้น”
การยืนยันรับรอง (A)	“นักศึกษาทำได้ดีมากในการแสดงความคิดเห็นในวันนี้ ครูดีใจและขอชื่นชมทุกคน” “ครูสังเกตว่านักศึกษามาเรียนตรงเวลา ครูดีใจและขอบคุณมากในการให้ความสำคัญกับตรงเวลา”
การฟังแบบไตร่ตรอง (R)	“ดูเหมือนนักศึกษาต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่เรียนออนไลน์แต่ไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นจากตรงไหน” “ถ้าครูได้ยินนักศึกษาถูกต้อง แสดงว่านักศึกษาเตรียมฝึกการพูดของตนเองโดยอ่านบันทึกย่อในบท แต่นั่นยังไม่เพียงพอสำหรับนักศึกษา” “ก่อนหน้านี้ นักศึกษาบอกว่าพร้อมสำหรับการพูดสร้างแรงบันดาลใจแล้ว แต่ดูเหมือนว่าอาจมีขั้นตอนเพิ่มเติมจากที่นักศึกษาได้ทำไปแล้ว”
การสรุปความ (S)	“วันนี้เราได้พูดคุยถึงวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้เพื่อให้นักศึกษาเข้าเรียนตรงเวลา และได้เรียนรู้ว่านักศึกษาต้องการดำเนินการเพื่อช่วยแก้ปัญหาว่าต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง”

ตัวอย่างของการนำแนวคิดการสัมภาษณ์เพื่อสร้างแรงจูงใจ ซึ่งใช้การสนทนาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เมื่อพบว่าผู้เรียนไม่พอใจกับการพูดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้สอน: “นักศึกษาดูไม่พอใจกับผลการพูดของนักศึกษาครั้งนี้” (R)

ผู้เรียน: “ใช่ค่ะ หนูรู้สึกว่าหนูทำได้ไม่ดีเลย”

ผู้สอน: “มาดูกันว่าเราจะหาวิธีที่จะช่วยให้นักศึกษาทำได้ดีขึ้นในการพูดครั้งต่อไป บอกครูหน่อยว่า นักศึกษาเตรียมตัวอย่างไร” (O)

ผู้เรียน: “หนูอ่านบทนี้แล้วก็ท่อง”

ผู้สอน: “โอเคค่ะ นักศึกษาเตรียมใช้ข้อความและบันทึก (R) ลองบอกวิธีการอื่น ๆ ที่นักศึกษาเคยใช้หน่อย” (O)

ผู้เรียน: “ใช่ค่ะ หนูลองใช้แผ่นการ์ดแปะไว้ที่ผนังเพื่อฝึก เคยนั่งฝึกกับเพื่อน ฝึกหน้ากระจก มันช่วยได้มากค่ะ”

ผู้สอน: “แผ่นการ์ด ฝึกกับเพื่อน ๆ อ่านข้อความและบททวนบันทึกของคุณ ฝึกหน้ากระจก นั้นเป็นรายการตัวเลือกที่ดี ใช้ความพยายามมากเลยนะค่ะ (R) ครูดีใจที่ได้เห็นว่า นักศึกษาพยายามหลาย ๆ วิธี (A) นักศึกษาจะลองทำอะไรในครั้งต่อไป คิดอย่างไรบ้าง” (O)

ผู้เรียน: “บางทีหนูอาจจะยังคงต้องอ่านบทและทบทวน ทำแผ่นการ์ดและฝึกหน้ากระจก บ่อย ๆ เพิ่มขึ้นอีก

ผู้สอน: “เยี่ยมมากค่ะ นักศึกษาได้รวบรวมแผนที่วางไว้อย่างดีซึ่งคุณทำได้ดีมาก (A) มาดูกันอีกทีนะค่ะว่า จะเป็นอย่างไรสำหรับการฝึกครั้งต่อไป เราจะได้มาพูดคุยกันใหม่ะค่ะ” (S)

2. แบบสอบถามความคิดเห็นการสนทนาของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ใช้กลยุทธ์ตามแนวคิดของ MI เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ MI ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่า (rating scale) 1-5 ของ Likert scale ประกอบด้วย 1) AECC จำนวน 4 ข้อ 2) OARS จำนวน 4 ข้อ และ 3) FRAMES จำนวน 6 ข้อ

3. แบบสอบถามความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพตนเองตามการรับรู้ของผู้เรียน เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามโครงสร้างของผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่า 1-5 ของ Likert scale ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านปัญญา จำนวน 5 ข้อ และ 3) ด้านพฤติกรรม จำนวน 6 ข้อ โดยวิเคราะห์เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือการวิจัยผ่านการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 2 คน และด้านหลักสูตร 1 คน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ตามแนวคิดของ MI มีค่า IOC = 1

2. แบบสอบถามความคิดเห็นการสนทนาของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีค่า IOC = 1
3. แบบสอบถามความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพตนเองตามการรับรู้ของผู้เรียน มีค่า IOC = 1

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน 2 สัปดาห์ และได้ออกผล  
การเรียนแล้ว ดังนี้

1. แจ้งการทำวิจัยต่อผู้ให้ข้อมูลหลักผ่านทางออนไลน์
2. ขอคำยินยอมในการทำวิจัย โดยใช้ Google form และลงนาม
3. ส่งแบบสอบถามการวิจัย โดยใช้ Google form ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยให้ระยะเวลาตอบ  
แบบสอบถาม 2 วัน ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนผู้ให้ข้อมูล 100%

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) จาก  
ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้สอนตามแนวคิดของ MI ตามการ  
รับรู้ของผู้เรียน พบว่า ผู้สอนมีหลักจิตวิญญาณ (spirit) [การยอมรับ (Acceptance: A) การกระตุ้นเพื่อตั้ง  
ศรัทธา (Evocation: E) การแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Compassion: C) และการสร้างความร่วมมือ  
(Collaboration: C)] อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.56 รองลงมา คือ ใช้ทักษะย่อยของการให้การปรึกษา OARS  
[การตั้งคำถามปลายเปิด (Open-ended questions: O) การยืนยันรับรอง (Affirmations: A) การฟังแบบ  
ไตร่ตรอง (Reflective listening: R) และการสรุปความ (Summary statements: S)] และการสนทนาตาม  
องค์ประกอบของ FRAMES [การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback: F) ความรับผิดชอบเชื่อมโยงพฤติกรรมที่เป็น  
ปัญหากับการกระทำของแต่ละบุคคล (Responsibility: R) การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ (Advice: A)  
ทางเลือกในการปฏิบัติ (Menu: M) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy: E) และส่งเสริมศักยภาพเดิมที่มีอยู่ในตัว  
(Self-efficacy: S)] ซึ่งอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.38 และ 4.36 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ความคิดเห็นของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้สอนตามแนวคิดของ MI ตามการรับรู้  
ของผู้เรียน

ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ตามแนวคิดของ MI	Mean	S.D.	การแปลผล
AECC	4.56	0.58	มากที่สุด
FRAMES	4.36	0.57	มาก
OARS	4.38	0.61	มาก

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพตนเองภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตามการรับรู้ของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีการรับรู้การพัฒนาศักยภาพตนเองภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมมากที่สุด เท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ ด้านปัญญาและด้านความรู้ เท่ากับ 4.39 และ 4.37 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตามแนวคิดของ MI

การพัฒนาศักยภาพตนเอง	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความรู้	4.37	0.61	มาก
2. ด้านปัญญา	4.39	0.58	มาก
3. ด้านพฤติกรรม	4.43	0.60	มาก
ภาพรวม	4.39	0.57	มาก

การทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้สอนตามแนวคิดของ MI โดยรวมกับการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนโดยรวม พบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.714$ ) ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้สอนตามแนวคิดของ MI ตามการรับรู้ของผู้เรียนโดยรวมกับการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนโดยรวม

	การพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนโดยรวม		
	r	Sig.	แปลผล
การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้สอนตามแนวคิดของ MI โดยรวม	0.714**	0.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้สอนที่ใช้หลักของ AECC มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนด้านพฤติกรรม ( $r = 0.741$ ) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในด้านความรู้และด้านปัญญา ( $r = 0.522$  และ  $0.568$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้สอนที่ใช้หลักการ FRAMES มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนด้านปัญญาและด้านพฤติกรรม ( $r = 0.765$  และ  $0.715$  ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในด้านความรู้ ( $r = 0.592$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ OARS ของผู้สอนกับการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนดังแสดงในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ของผู้สอนตามแนวคิดของ MI ตามการรับรู้ของผู้เรียนกับการพัฒนาศักยภาพตนเองภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน

	ตัวแปร	ด้านความรู้	ด้านปัญญา	ด้านพฤติกรรม
AECC	Pearson correlation	0.522**	0.568**	0.741**
	Sig.	0.006	0.000	0.002
FRAMES	Pearson correlation	0.592**	0.765**	0.715**
	Sig.	0.001	0.000	0.000
OARS	Pearson correlation	0.342	0.328	0.374
	Sig.	0.087	0.060	0.102

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนออนไลน์ตามแนวคิดของ MI

ผลการวิเคราะห์ภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนตามการรับรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนมีการพัฒนาด้านพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัญญาและด้านความรู้ และพบว่า ผู้เรียน 26 คน พัฒนาศักยภาพตนเองในระดับมาก ความคิดเห็นต่อผู้สอนด้านตัวแปร spirit อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปร FRAMES และตัวแปร OARS (ตามลำดับ) ทั้งนี้ในขณะที่มีการเรียนการสอน ผู้สอนให้ความสำคัญกับ spirit การใช้หลักการ FRAMES และ OARS อย่างสม่ำเสมอเพื่อดึงศักยภาพของผู้เรียน ร่วมแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ให้อิสระ มีการให้ข้อเสนอแนะให้กำลังใจจากทั้งผู้สอนและผู้เรียน ทำให้เห็นพฤติกรรมของตนเองอย่างชัดเจน รวมทั้งได้จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมสร้างแรงบันดาลใจในชั้นเรียน การเขียนสะท้อนตนเองก่อนและหลังการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เตรียมตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้สอนได้มีการสะท้อนร่วมกันกับผู้เรียน สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Strait et al. (2012) ที่พบว่า MI ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจำนวน 50 คน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ MI ได้รับการระบุว่า เป็นหลักการขั้นพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจเป็นหนึ่งในแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพที่สุด (Embry & Biglan, 2008) การศึกษายังเสนอแนะว่าผู้เรียนที่ได้รับการสนับสนุนในการให้ความอิสระในชั้นเรียนจากหลักฐานจากผู้สอนของพวกเขามีผลในเชิงบวกทั้งในด้านวิชาการและการพัฒนาผ่านการมีส่วนร่วมในโรงเรียนมากขึ้น แรงจูงใจภายในที่เพิ่มขึ้น ผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Cheon, Reeve, & Moon, 2012) MI ช่วยให้ผู้สอนเปลี่ยนรูปแบบการสอนของตน จากสิ่งที่เคยถูกมองว่าเป็นรูปแบบการควบคุมไปสู่รูปแบบการสอนที่เน้นการให้ข้อเสนอแนะและให้ความอิสระแก่ผู้เรียน (Svensson et al., 2021)

## วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ตามแนวคิดของ MI ตามการรับรู้ของผู้เรียนกับการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ MI ตามการรับรู้ของผู้เรียนโดยรวมกับการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้เรียนโดยรวม พบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้สอนที่ใช้หลักของ AECC มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนด้านพฤติกรรมและมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในด้านความรู้และด้านปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้สอนที่ใช้หลักการ FRAMES มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาด้านปัญญาและด้านพฤติกรรม และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในด้านความรู้ แต่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ OARS ของผู้สอนกับการพัฒนาตนเองของผู้เรียน แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ MI ตามหลัก AECC และ FRAMES น่าจะเป็นตัวแปรที่ดีที่สุดและมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาผู้เรียน อาจกล่าวได้ว่าในระหว่างการเรียนการสอนในรายวิชา ในหลักของ AECC เป็นการสร้างบรรยากาศของความรู้สึกรักอิสระ การดึงความสามารถของผู้เรียน บรรยากาศของความร่วมมือ ความเข้าใจในปัญหาที่ประสบกับผู้เรียน แสดงความเข้าใจและเห็นใจผู้เรียน (empathy) และผู้สอนตรวจสอบความรู้สึกของผู้เรียนทุกคน พุดคุยความเป็นอยู่ในขณะเรียน เตรียมความพร้อมทางด้านอารมณ์ก่อนเรียน ในหลักของ FRAMES ให้ผู้เรียนได้สะท้อนตนเองพร้อมการสะท้อนผลจากผู้สอน และมีการสนทนาสองทางทุกสัปดาห์ การเสนอทางเลือกให้ผู้เรียนมีอิสระในการตัดสินใจ ให้ข้อเสนอแนะที่ผู้เรียนเห็นว่าตนเองทำได้ โดยการทำความเข้าใจกับแนวทางที่จะแก้ปัญหาของตนเองในการทำงานในรายวิชา การเข้าใจความคิด อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี การสร้างการมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเอื้ออำนวยในการเรียน กระบวนการของการทำงานร่วมกันเป็นขั้นตอนแรก และการพบกันในช่วงเริ่มต้นจะวางรากฐานสำหรับกระบวนการเรียนรู้ในขั้นต่อไป MI เน้นถึงความสำคัญของโครงสร้างการสร้างสัมพันธ์ภาพในการเริ่มต้น (Arbuckle, Foster, Talley, Covell, & Essock, 2020)

นอกจากนี้การให้ข้อมูลสะท้อนกลับเป็นลักษณะพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และตรวจสอบความเข้าใจกับผู้เรียน (feedback) ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานของ Reinke, Herman, and Stormont (2013) ที่พบว่า การตรวจสอบความรู้สึกของผู้เรียนก่อนเรียนร่วมกับการสะท้อนให้เห็นความสามารถของผู้เรียน ช่วยเพิ่มกลยุทธ์การจัดการในชั้นเรียนของผู้สอน ซึ่งรวมถึงการใช้คำชมยืนยันรับรอง (affirmation) เพิ่มขึ้น การใช้คำชมเฉพาะพฤติกรรมและการลดการใช้คำตำหนิ ซึ่งงานของ Reinke et al. (2013) ได้แนะนำว่าการให้การปรึกษาในระดับชั้นเรียนสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้สอนและผู้เรียนที่มีความหมายได้ นอกจากนี้การให้อิสระกับผู้เรียนในการเลือกพฤติกรรมที่ตนเองต้องการพัฒนา โดยการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง ทำความเข้าใจตนเองจากแนวคิดทางจิตวิทยา (responsibility) เป็นเรื่องเตือนใจที่ชัดเจนว่าพฤติกรรมนั้นเป็น "ของ" ผู้เรียน ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้เรียนที่จะเปลี่ยนตนเอง เมื่อใดที่ผู้เรียนเจอปัญหา และสะท้อนปัญหาในชั้นเรียน ผู้สอนใช้วิธีการให้ผู้เรียนในชั้นเรียนร่วมกันเสนอทางเลือก หาแนวทางที่เหมาะสม และผู้เรียนตัดสินใจเลือกแนวทางที่สอดคล้องกับความเป็นไปได้ที่ตนเองทำได้ (advice & menu) และประเมินพิจารณาความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคลผ่านกิจกรรมการสะท้อนตนเองด้วยการเขียนและบอกเล่า ได้เห็นศักยภาพเดิมที่มีอยู่ในตัวของ

ผู้เรียน และสะท้อนให้รับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) แสดงให้เห็นความเชื่อของผู้สอนว่าผู้เรียนนั้นมีศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จ กระบวนการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเป็นการส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียนผ่านการสนทนาตามแนวคิดของ MI ที่มีโครงสร้างวิธีการแนะนำ การสร้างแบบจำลอง และให้โอกาสผู้เรียนได้กระทำซ้ำ ๆ เพื่อฝึกฝนด้วยการสะท้อนที่มีประสิทธิภาพจากผู้สอน (Miller & Rollnick, 2013) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการนำกลยุทธ์ของ MI มาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนหลังจากการสนทนาสั้น ๆ 15-20 นาที ช่วยให้คะแนนสอบของผู้เรียนดีขึ้น การศึกษานี้สนับสนุนทั้งประสิทธิภาพและความเป็นไปได้ของการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ MI ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Reich, Sharp, & Berman, 2015)

### ข้อจำกัด

การวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างน้อยและเฉพาะเจาะจงสำหรับชั้นเรียนเดียวจึงไม่สามารถที่จะนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงไปยังกลุ่มอื่น ๆ ในสถานศึกษาได้ และการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียวอาจนำไปสู่ผลการวิจัยที่เป็นตัวแทนน้อยกว่าการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย และอาจมีปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้รับการควบคุมหรือตรวจสอบในการวิจัยนี้ซึ่งอาจมีผลต่อผลการวิจัยได้

### References

- Arbuckle, M. R., Foster, F. P., Talley, R. M., Covell, N. H., & Essock, S. M. (2020). Applying Motivational Interviewing Strategies to Enhance Organizational Readiness and Facilitate Implementation Efforts. *Quality Management in Health Care*, 29(1): 1-6.
- Bachelor of Education Program. (2021, April 23). Consideration of Expected Learning Outcomes. In Sarinda (Chair). *AUN Quality Assurance Conference* [Symposium]. Monthly Meeting of Bachelor of Education Program. Prince of Songkla University, Songkla, Thailand.
- Cheon, S. H., Reeve, J., & Moon, I. S. (2012). Experimentally Based, Longitudinally Designed, Teacher-Focused Intervention to Help Physical Education Teachers be More Autonomy Supportive Toward Their Students. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34(3): 365-396.
- Chiu, T. K. F., & Hew, T. K. F. (2018). Factors Influencing Peer Learning and Performance in MOOC Asynchronous Online Discussion Forum. *Australasian Journal of Educational Technology*, 34(4): 16-28.
- Cryer, S., & Atkinson, C. (2015). Exploring the Use of Motivational Interviewing with a Disengaged Primary-Aged Child. *Educational Psychology in Practice*, 31(1): 56-72.
- Embry, D. D., & Biglan, A. (2008). Evidence-Based Kernels: Fundamental Units of Behavioral Influence. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 11(3): 75-113.
- Erschens, R., Fahse, B., Festl-Wietek, T., Herrmann-Werner, A., Keifenheim, K. E., Zipfel, S., Fallgatter, A. J., & Velten-Schurian, K. (2023). Training Medical Students in Motivational

- Interviewing Using a Blended Learning Approach: A Proof-of-Concept Study. **Frontiers in Psychology**, 14: 1204810.
- Frey, A. J., Lee, J., Small, J. W., Sibley, M., Owens, J. S., Skidmore, B., Johnson, L., Bradshaw, C. P., & Moyers, T. B. (2021). Mechanisms of Motivational Interviewing: A Conceptual Framework to Guide Practice and Research. **Prevention Science**, 22(6): 689-700.
- Gaume, J., Magill, M., Mastroleo, N. R., Longabaugh, R., Bertholet, N., Gmel, G., & Daepfen, J.-B. (2016). Change Talk During Brief Motivational Intervention with Young Adult Males: Strength Matters. **Journal of Substance Abuse Treatment**, 65: 58-65.
- Hartnett, M. (2016). **Motivation in Online Education**. Gateway East: Springer.
- Manthey, T. (2011). Using Motivational Interviewing to Increase Retention in Supported Education. **American Journal of Psychiatric Rehabilitation**, 14(2): 120-136.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). **Motivational Interviewing: Helping People Change** (3<sup>rd</sup> ed.). NY: The Guilford Press.
- Pas, E. T., Borden, L., Herman, K., & Bradshaw, C. P. (2021). Leveraging Motivational Interviewing to Coach Teachers in the Implementation of Preventive Evidence-Based Practices: A Sequential Analysis of the Motivational Interviewing Process. **Prevention Science**, 22(6): 786-798.
- Phuwijit, Charoen. (2021). **Efficiency in Online Learning Management of Digital Age (การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล)**. [Online]. Retrieved December 15, 2022 from <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20210827.pdf>
- Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2020). Online University Teaching During and After the Covid-19 Crisis: Refocusing Teacher Presence and Learning Activity. **Postdigital Science and Education**, 2(3): 923-945.
- Reich, C. M., Sharp, K. M. H., & Berman, J. S. (2015). A Motivational Interviewing Intervention for the Classroom. **Teaching of Psychology**, 42(4): 339-344.
- Reinke, W. M., Herman, K. C., & Stormont, M. (2013). Classroom-Level Positive Behavior Supports in Schools Implementing SW-PBIS: Identifying Areas for Enhancement. **Journal of Positive Behavior Interventions**, 15(1): 39-50.
- Rollnick, S., Kaplan, S. G., & Rutschman, R. (2016). **Motivational Interviewing in Schools: Conversations to Improve Behavior and Learning**. NY: The Guilford Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. **Contemporary Educational Psychology**, 61: 101860.

- Schechter, N., Butt, L., Jacocks, C., Staguhn, E., Castillo, R., & Wegener, S. T. (2021). Evaluation of an Online Motivational Interviewing Training Program for Rehabilitation Professionals: A Pilot Study. **Clinical Rehabilitation**, 35(9): 1266-1276.
- Sheldon, L. (2010). **Using Motivational Interviewing to Help Your Students**. [Online]. Retrieved September 17, 2021 from <https://www.semanticscholar.org/paper/Using-Motivational-Interviewing-to-Help-Your-Sheldon/763cd16da56a58a43377934c81465abbdbb7d471>
- Strait, G. G., Smith, B. H., McQuillin, S., Terry, J., Swan, S., & Malone, P. S. (2012). A Randomized Trial of Motivational Interviewing to Improve Middle School Students' Academic Performance. **Journal of Community Psychology**, 40(8): 1032-1039.
- Svensson, M., Wagnsson, S., & Gustafsson, H. (2021). Can Motivational Interviewing be a Helpful Professional Tool? Investigating Teachers' Experiences. **Educational Research**, 63(4): 440-455.
- Terry, M. L., Leary, M. R., Mehta, S., & Henderson, K. (2013). Self-Compassionate Reactions to Health Threats. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 39(7): 911-926.
- Wayo, Wittaya, Charoennukul, Apiradee, Kankaynat, Chatsuda, & Konyai, Junya. (2020). Online Learning Under the COVID-19 Epidemic: Concepts and Applications of Teaching and Learning Management (การเรียนรู้การสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19: แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน). **Regional Health Promotion Center 9 Journal**, 14(34): 285-298.
- Yangnok, Sujitra (Ed.). (2019). **Enhancing Learning Processes (กระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้)**. [Online]. Retrieved December 15, 2022 from <http://blog.bru.ac.th/document/บทที่-4-กระบวนการเสริมสร/>