



ทิศทางการศึกษาไทยเพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

การประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยคัดสรร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4

วันที่ 24-25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

ณ โรงแรม ชาโต เดอ เขาใหญ่ ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

(สสอท.) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สารจากบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศรดา ชัยสุวรรณ
ประธานคณะกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทุกมิติ ความต้องการกำลังคนที่จะเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วนที่จะต้องทบทวนทั้งในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากพัฒนาการของเทคโนโลยีนั้นรวดเร็วและล้ำหน้าไปไกล การพัฒนาคนให้มีศักยภาพและมีทักษะในระดับสูงผู้เรียนสมัยใหม่จะต้องได้รับการพัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft skills สถาบันการศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งอาจจะเป็นอาชีพใหม่ๆ ที่ตลาดแรงงานอาจไม่เคยมีปรากฏมาก่อนในโลก อาจกล่าวได้ว่า ตลาดแรงงานไทยในยุคดิจิทัลหรือยุคที่เรียกว่า ใช้เทคโนโลยี และ นวัตกรรม AI มาแทนกำลังของมนุษย์ ซึ่งปัจจุบันการสื่อสารก็เป็นการสื่อสารกับ AI แทนการสื่อสารกับมนุษย์

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ เป็นชุดคณะกรรมการที่มีบทบาทและหน้าที่คือ การพัฒนางานด้านวิชาการในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ของสถาบันสมาชิก สสอท. ดำเนินกิจกรรมทางด้านวิชาการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และพัฒนาบุคลากรและนักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ของสถาบันสมาชิก สสอท. และมีหน้าที่อื่น ๆ ที่สำคัญคือ เพื่อเป็นศูนย์กลางของนักวิชาการทางศึกษาศาสตร์ที่จะได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่ประโยชน์ในทางวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพทางศึกษาศาสตร์ พร้อมทั้งสนับสนุน ช่วยเหลือและเผยแพร่ผลงานวิจัยทางศึกษาศาสตร์ของคณาจารย์ นักศึกษาคณาจารย์ทางการศึกษาและผู้สนใจทางศึกษาศาสตร์และบุคลากรทั่วไปของสถาบันต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ จึงเห็นสมควรการประชุมวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิจัยคัดสรร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4 หัวข้อ “ทิศทางการศึกษาไทยเพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล” The 8th National and the 4th International Conference on Education 2024 (APHEIT-EDU 2024) “A Direction of Thai Education for the Labour Needs in Digital Age” โดยเป็นเวทีให้กับนักวิจัย อาจารย์ นักศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อจัดประชุมทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยคัดสรรระดับชาติและนานาชาติ 2) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาไทยเพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล 3) เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทางศึกษาศาสตร์ที่มีคุณภาพระดับชาติและนานาชาติ และ 4) เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และสร้างเครือข่ายของนักวิจัยทางศึกษาศาสตร์ในระดับชาติและนานาชาติ

คณะผู้จัดต้องขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จอมพงศ์ มงคลวนิช ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาและการจัดการด้านอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา ได้กรุณาได้รับเป็นองค์ปาฐก เรื่อง “ทิศทางการศึกษาไทยเพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล” ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์พา ทัดภูธร ที่เป็นที่ปรึกษาในการจัดการประชุมในห้องนำเสนอผลงานระดับนานาชาติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความสำคัญกับการประชุมครั้งนี้

ในด้านการนำเสนอผลงานวิจัย มีผู้สนใจเข้าร่วมนำเสนอบทความวิจัย รวมทั้งสิ้น 69 ผลงาน จำแนกเป็น ผลงานวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 41 ผลงาน และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 28 ผลงาน ทั้งนี้ ในนามของบรรณาธิการต้องขอขอบพระคุณ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ กองบรรณาธิการ ที่เสียสละในในการพิจารณาผลงานวิจัยทั้ง คณะกรรมการดำเนินการฯ อนุกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สสอท. ทุกท่าน รวมถึงคณะกรรมการฝ่ายจัดทำเอกสารรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการครั้งนี้ ได้ให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปที่ส่งผลงานเข้าร่วมการประชุม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในครั้งนี้หวังว่าเอกสารสืบเนื่องทางวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมการประชุม และ ผู้ที่สนใจและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิชาการของประเทศสืบต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุดา ชัยสุวรรณ)
บรรณาธิการ และประธานคณะอนุกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี



สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND
UNDER THE PATRONAGE OF HER ROYAL HIGHNESS PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN

๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๙๑
328 Sri-Ayutthaya Road, Ratchathewi, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5691
<http://www.apheit.org>

คำสั่ง

คณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยคัดสรร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
ระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4 “ทิศทางการศึกษาไทยเพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล”
The 8th National and the 4th International Conference on Education 2024 (APHEIT-EDU 2024)

“A Direction of Thai Education for the Labour Needs in Digital Age”

วันที่ 24-25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

ณ โรงแรม ชาโต เดอ เขาใหญ่ ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

จัดโดย สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุดา ชัยสุวรรณ

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัฐยา บุญกองแสน

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

กองบรรณาธิการ

1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ธีระ รุญเจริญ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง

มหาวิทยาลัยสยาม

3. รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช

มหาวิทยาลัยสยาม

4. รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

5. รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ บัวเจริญ

มหาวิทยาลัยพายัพ

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุขสม

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

| | |
|---|----------------------------------|
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ | วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วานิช ประเสริฐพร | มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธรดา แพงไทย | วิทยาลัยพินิจบัณฑิต |
| 12. อาจารย์ ดร. ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ อยุธยา | มหาวิทยาลัยธนบุรี |
| 13. อาจารย์ ดร. ทินกร พูลพุด | มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา |
| 14. อาจารย์ ดร.มลิวลัย ประดิษฐ์ธีระ | มหาวิทยาลัยรังสิต |
| 15. อาจารย์ ดร.ชญาดา ธนวิสุทธิ | มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ |
| 16. อาจารย์ ดร.สมบัติ เดชบำรุง | มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| 17. อาจารย์ ดร.อริสรา บุญรัตน์ | มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ |
| 18. อาจารย์ ดร.เอกธิป สุขวารี | มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 19. อาจารย์ ดร.ณภัช วชิระกลีนขจร | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 20. อาจารย์ ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ | สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ |

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานทางวิชาการ

| | |
|--|----------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง | มหาวิทยาลัยสยาม |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ บัวเจริญ | มหาวิทยาลัยพายัพ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวัดต์ มณีโชติ | สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรดา ชัยสุวรรณ | สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว พักขาว | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัฐยา บุญกองแสน | มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา | มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ | วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ | มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุขสม | มหาวิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วานิช ประเสริฐพร | มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธรดา แพงไทย | วิทยาลัยพินิจบัณฑิต |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์ชูพิช สารนอก | มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา ปราชญ์ปรีชา | มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล |
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร พึ่งเพ็ชร | มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยนารถ ปิยสาธิต | สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภา | มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वासना วิสฤตภา | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |

- | | |
|--|-------------------------------|
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงค์ | วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุหลาบ ปุริสาร | วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย |
| 25. อาจารย์ ดร.ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ อยุธยา | มหาวิทยาลัยธนบุรี |
| 26. อาจารย์ ดร.เอกธิป สุขวารี | มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 27. อาจารย์ ดร.มลิวลัย ประดิษฐ์ธีระ | มหาวิทยาลัยรังสิต |
| 28. อาจารย์ ดร.ทินกร พูลพุม | มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา |
| 29. อาจารย์ ดร.สมบัติ เดชบำรุง | มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| 30. อาจารย์ ดร.อริสรา บุญรัตน์ | มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ |
| 31. อาจารย์ ดร.ชญาดา ธนวิสุทธิ | มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ |
| 32. อาจารย์ ดร.อภิรัตน์ อันทวีสิน | มหาวิทยาลัยคริสเตียน |
| 33. อาจารย์ ดร.ธีระภัทร ประสมสุข | มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ |
| 34. อาจารย์ ดร.สุดาพร พงษ์พิชญ์ | มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |
| 35. อาจารย์ ดร.เดช สาระจันทร์ | มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น |
| 36. อาจารย์ ดร.รวงทอง ถาพันธุ์ | มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา |
| 37. อาจารย์ ดร.ณปภัช วชิระกลีนขจร | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 38. อาจารย์ ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ | สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ |
| 39. อาจารย์ ดร.ระเปียบ สิทธิชัย | วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น |
| 40. อาจารย์ ดร. ชูติมา พรหมผุย | มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล |
| 41. อาจารย์ ดร. ศรีสุดา พัฒจันทร์ | มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล |
| 42. อาจารย์ ดร.พจมาลย์ สกลเกียรติ | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 43. อาจารย์ ดร.สุดคณิง นฤพนธ์จิรกุล | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |

สั่ง ณ วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2567

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุดา ชัยสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

สารบัญ

หน้า

| | |
|--|-----|
| สารจากบรรณาธิการ..... | ก |
| คำสั่งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยคัดสรร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์..... | ค |
| สารบัญ..... | ฉ |
| ➢ การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู (หลักสูตรใหม่ พ.ศ 2564) คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ | 1 |
| ➢ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1..... | 14 |
| ➢ การศึกษาผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มบัว 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองน่าน เขต 2..... | 29 |
| ➢ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเจ้าปู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 | 40 |
| ➢ แนวทางการจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยใช้ โครงสร้างซีท (SEAT) ของสถานศึกษาในจังหวัดสระแก้ว | 51 |
| ➢ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น..... | 65 |
| ➢ การสังเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเชิงพัฒนาบนพื้นฐานศาสตร์พระราชของพื้นที่ตำบลสบเมย อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน | 77 |
| ➢ สถานการณ์และศักยภาพการผลิตไก่แม่ฮ่องสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน..... | 89 |
| ➢ ภาวะด้อยโอกาสทางการศึกษา: ภาพสะท้อนจากรรณกรรมเพลงลูกทุ่งไทย..... | 102 |
| ➢ การพัฒนาหลักสูตรต้นแบบ สำหรับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ด้านการสอน สู่มีอาชีพ | 116 |
| ➢ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา..... | 129 |
| ➢ ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนวังวาเรียนราษฎร์วัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 | 140 |

- การใช้แผนที่ความคิดเพื่อพัฒนาความสามารถของนักศึกษาในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา..... 150
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น..... 160
- การออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงาน DPU CWIE ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ..... 173
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น..... 190
- แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้เขต กลุ่มโซนกรุงธนใต้ กรุงเทพมหานคร..... 201
- การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ปริซึมและทรงกระบอก ตามแนวคิด การศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 211
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 222
- การประเมินโครงการเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน โรงเรียนสาธิต สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์..... 238
- การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1..... 249
- การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 262
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง..... 276
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2..... 289
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1..... 303
- การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 318

- การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาของครู ในอำเภอชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 333
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 344
- การประเมินโครงการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนสาธิตสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ โดยใช้
CIPP Model..... 356
- ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการนำเสนอโมโนทัศน์อย่างกว้างล่วงหน้าที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียน สาระเศรษฐศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 373
- สภาพปัญหานักเรียนไร้สัญชาติ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี384
- ผลของโปรแกรมการฝึกการประสานสัมพันธ์ระหว่างประสาทกับกล้ามเนื้อที่มีต่อความแม่นยำใน
การเล่นกอล์ฟลูกสั้น ระยะ 30 เมตร ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
วิทยาเขตชลบุรี..... 397
- ผลของโปรแกรมการฝึกแบบสถานีที่มีต่อพลังกล้ามเนื้อแขนและความสามารถในการทุ่มของ
นักกีฬายูยิตสู 407
- การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษาสาขาพลศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 417
- แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 430
- แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 448
- การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัย ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี 464
- การพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้วิธีสอนกิจกรรมเป็นฐานของนักเรียน
ประถมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดตาก 479
- องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 486

การพัฒนาหลักสูตรต้นแบบ สำหรับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ด้านการสอน ผู้มีอาชีพ

The Development of Master Course for Developing the Teaching Potential of new instructors to enhance Professionals

สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์

E-mail sirinthorn.si@spu.ac.th

กรกฎ ผูกแก้ว

E-mail korakot.pa@spu.ac.th

ภาณุเดช ประทุมมา

E-mail panudach.ph@spu.ac.th

ศูนย์สนับสนุนและพัฒนากาเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ด้านการสอนของอาจารย์ใหม่ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตร สำหรับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการสอนตามแนวทางอาจารย์มืออาชีพ กลุ่มเป้าหมาย เป็นอาจารย์ที่สมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 33 คน โดยกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และหลักสูตรพัฒนาอาจารย์ใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความมั่นใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านความพร้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) และด้านทักษะการสอน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ 2) หลักสูตร สำหรับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 องค์ความรู้ (Knowledge) โมดูล 2 การจัดการเรียนรู้และการสอน (Active Learning & Teaching) โมดูล 3 การพัฒนาคุณค่าอาจารย์ (Value Teacher) และโมดูล 4 การมุ่งเน้นผู้เรียน (Student Focus) ลักษณะการจัดการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วยโค้ช หรืออาจารย์พี่เลี้ยง และการเรียนรู้แบบผสมผสาน ด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ ร่วมกับการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า และมีการฝึกอบรมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่มีกระบวนการที่ยืดหยุ่นระยะเวลาในการพัฒนา 2 ภาคการศึกษา

คำสำคัญ: หลักสูตรอาจารย์ใหม่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ศักยภาพด้านการสอน การเรียนรู้แบบผสมผสาน

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study self-efficacy in teaching of new instructors, and 2) develop course for potential development in Teaching according to professional standards. A target group was 33 instructors which purposive selection. The instruments were used self- efficacy perception scale and the course development for new instructors. The basic statistical was used to analyze in mean, standard deviation, and content analysis.

The results of this research found that: 1) the overall level of self-Efficacy Perception was at a high level ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65), when considering each aspect was at a high level, Readiness aspect was at a high level ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59), Knowledge aspect was at a high level ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68), Teaching Skill aspect was at a high level ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66), respectively, 2) the course for potential development in Teaching for new instructors in 4 modules as; module 1: Knowledge, module 2: Active Learning & teaching, module 3: Value Teacher, and module 4: Student Focus. In this course consists of Coach or mentor, blended with technology in various aspects and face to face learning, then teaching sharing by using Flexible process in 2 semesters.

KEYWORDS: The course development for new instructors, Self- Efficacy, Potential in Teaching, Blended Learning

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อาจารย์จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งประเด็นหลัก คือ จุดมุ่งหมายของการอุดมศึกษา ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคโนโลยี และหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ที่เชื่อมโยงไปสู่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ระบบอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการยกระดับกำลังคนในประเทศ และคุณภาพชีวิตของคนในสังคม และการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรม และการบริการ ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ และพัฒนาบุคลากรในสายการศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (เรณูมาศ มาอูน, 2559)

การวิเคราะห์การพัฒนาทักษะการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งเสริมคุณภาพของคนในชาติ สู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 (สัญญา พงษ์ศรีธา, 2561) พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสำคัญในประเด็นต่อไปนี้ 1) การผลิตและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 2) ทักษะทางจิตวิทยาการสื่อสารที่สามารถเข้าใจผู้เรียน 3) ทักษะชีวิต มีจิตวิญญาณความเป็นครู 4) ทักษะการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ 5) ทักษะการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ นฤมล เอนกวิทย์ และคณะ (2561) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล พบว่า ปัญหาหลัก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ โดยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน 3 วงจร เกี่ยวกับ 1) การจัดทำรายละเอียดวิชา 2) การจัดทำแผนการสอนคุณภาพ 3) การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 และ 4) การจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่วนผลการพัฒนาพบว่า อาจารย์สามารถจัดทำรายละเอียดวิชาในระดับดีขึ้น 100 คุณภาพของแผนการสอน

ระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 92.45 และคุณภาพการสอนระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 100 โดยอาจารย์มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 92.52

การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นแนวคิดที่นำข้อได้เปรียบเทียบของการสอนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม และการสอนโดยใช้ ICT มาสนับสนุนการสอนทั้งแบบ offline และ online ด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการจัดการเรียนรู้ทั้งแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และการสอนโดยใช้ ICT ช่วยในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การสนทนากลุ่มและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น virtual classroom การประเมินผลออนไลน์ e-tuition การใช้ Blogs เพื่อการศึกษา Webinars การเรียนออนไลน์ผ่านวิดีโอ และ Virtual Laboratories (Lalima and Dangwal, 2017) นอกจากนี้ มีงานวิจัยของ เอกสิทธิ์ อภิสิทธิ์กุล นฤมล ศิริวงษ์ และรัฐพล ประดับเวทย์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนร้อยละ 77 ต้องการฝึกอบรมตามหลักการ มาตรฐานอุดมศึกษา: กมอ. ในรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก และเผชิญหน้าในกิจกรรมที่มีความจำเป็น 2) รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ ประกอบด้วยขั้นตอน 3P ได้แก่ ก่อนฝึกอบรม (Pre- Training) ขั้นตอนกระบวนการจัดฝึกอบรม (Process of Training) และขั้นหลังการฝึกอบรม (Post Training) ทั้งนี้ รูปแบบฯ ได้ผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าเหมาะสมระดับมาก ชุดฝึกอบรมออนไลน์ที่สร้างขึ้นมีคุณภาพระดับมาก และผลการทดลองใช้รูปแบบฯ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมร้อยละ 63.33 และหลังการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ด้านการสอนของอาจารย์ใหม่
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตร สำหรับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการสอนตามแนวทางอาจารย์มืออาชีพ

แนวคิดทฤษฎี

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดของ Bandura มีการพัฒนา 4 วิธี (Evans, 1989) คือ

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นประสบการณ์โดยตรง จะทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง เนื่องจากเคยทำสำเร็จจึงเชื่อว่าเขาสามารถทำได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จไปพร้อมๆกัน หากสามารถทำได้ จะทำให้เขาใช้ทักษะที่รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยใช้เวลาพยายามทำให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การมีแบบอย่างที่ดี ให้เขามีโอกาสได้สังเกต ก็จะทำให้เขาสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขาพยายามจริงจัง โดยแบบอย่างหรือตัวแบบที่ดีจะส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขาก็มีความสามารถที่ทำได้ เช่น การแก้ปัญหาบุคคลที่มีความกลัว โดยใช้ตัวแบบที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ก็จะทำให้เขากล้าที่ทำได้

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) บุคคลที่มีความสามารถ ที่จะประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ ควรใช้ ร่วมกับการให้บุคคลที่มีประสบการณ์ความสำเร็จ เป็นผู้สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไป และให้ เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้น โดยใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน จะสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนได้

4. การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง ทั้งนี้ หากเป็นการกระตุ้นอารมณ์ทางลบมักจะทำให้เกิดความล้มเหลว ดังนั้น ควรมีการกระตุ้นอารมณ์ทางบวก สร้าง แรงบันดาลใจให้เขามีโอกาส ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)

การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นแนวคิดที่น่าเชื่อถือเปรียบเทียบของการสอนในชั้น เรียนแบบดั้งเดิม และการสอนโดยใช้ ICT มาสนับสนุนการสอนทั้งแบบ offline และ online ด้วยการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ โดยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการจัดการเรียนรู้ทั้งแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และการสอน โดยใช้ ICT ช่วยในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การสนทนากลุ่มและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น virtual classroom การประเมินผลออนไลน์ e-tuition การใช้ Blogs เพื่อการศึกษา Webinars การเรียนออนไลน์ผ่านวิดีโอ และ Virtual Laboratories (Lalima and Dangwal, 2017)

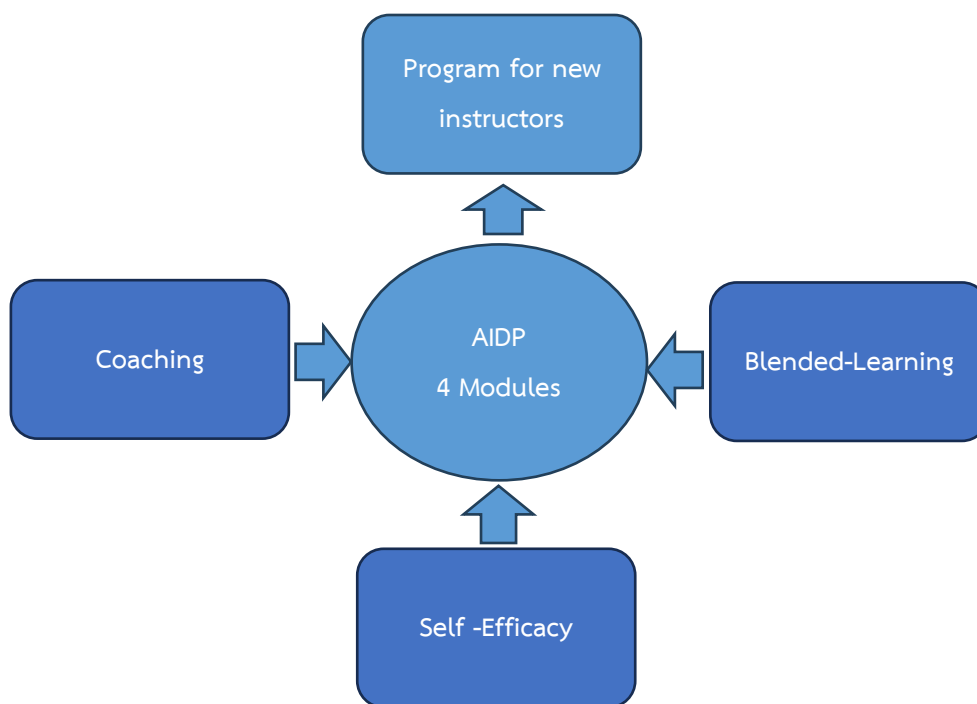
การเรียนรู้แบบผสมผสานประกอบด้วย 4 แนวคิด (แฝงกมล เพชรเกลี้ยง, 2563) คือ 1) แนวคิดผสมผสาน เทคโนโลยีการเรียนรู้บนเว็บกับการเรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม (To Combine or Modes of Web-Based Technology) เป็นการเรียนในห้องเรียนเสมือนจริง การเรียนด้วยตนเอง และการเรียนรู้ร่วมกัน 2) แนวคิดการ ผสมผสานวิธีสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน (To Combine Various Pedagogical Approaches) เช่น แนวคิด สร้างสรรค์นิยม พฤติกรรมนิยม และพุทธินิยม 3) แนวคิดการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนรู้ทุกรูปแบบกับการเรียน ในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน (To Combine any form of Instructional Technology with Face-To-Face Instructor-Led Training) หรือเป็นการเรียนแบบบูรณาการการเรียนแบบ เผชิญหน้า การเรียนด้วยตนเอง และการเรียนแบบร่วมมือแบบออนไลน์เข้าด้วยกัน และ 4) แนวคิดการผสมผสาน เทคโนโลยีการเรียนรู้กับการทำงานจริง (To Mix or Combine Instructional Technology with Actual Job Tasks in Order to Create a Harmonious Effect of Learning and Working) ซึ่งประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมใน องค์กร ที่ผสมผสานการเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือสื่ออื่นๆ ร่วมกับการทำงาน ทั้งนี้ ปณิตา วรณพิรุณ (2554) สรุปว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ได้ผลดีที่สุด เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ สร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ วิธีสอน สื่อการสอน ช่องทางติดต่อสื่อสาร และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลาย เน้นกิจกรรมที่ มีความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

เทคนิคการโค้ช (Coaching)

การโค้ชเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่ผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ชมีความรู้และประสบการณ์ระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน เป็นความร่วมมือ ระหว่างเพื่อน ผู้ร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญเต็มใจทำหน้าที่โค้ชในการพัฒนาการ เรียนการสอน สังเกตการจัดการชั้นเรียน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตาม เป้าหมาย การโค้ชสามารถถ่ายทอดทักษะใหม่ให้กับอาจารย์ ที่มีความคงทนได้มากกว่าวิธีอื่น โดยผู้รับการโค้ชจะจดจำ ความรู้ได้ร้อยละ 90 ถึงเวลาจะผ่านไป การโค้ชมุ่งเน้นในการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชได้ใช้ กระบวนการคิด กระบวนการทางปัญญาของตนเอง และตัดสินใจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตนเอง ปฏิสัมพันธ์

ระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ชเป็นสื่อกลางให้เกิดกระบวนการคิด การพัฒนาและการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน 2) ขั้นการสังเกต 3) ขั้นการปฏิบัติ 4) ขั้นการวิเคราะห์ 5) ขั้นการประเมิน และ 6) ขั้นการสะท้อนผล โดยการโค้ชที่เหมาะสมกับการพัฒนาอาจารย์ มี 6 ประเภท ได้แก่ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชแบบพี่เลี้ยง (Mentor Coaching) การโค้ชเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) (สมาพร มณีอ่อน, 2560)

ความสำคัญของการโค้ชเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (Knight, 2007) สรุปไว้ดังนี้ 1) การโค้ชทำให้อาจารย์มีความมั่นใจ และกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน 2) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช 3) ทำให้สามารถสะท้อนผล ในการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) ทำให้โค้ชและผู้รับการโค้ช สามารถค้นหาคำตอบที่เกิดขึ้น จากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน 5) ช่วยให้อาจารย์ได้วิธีการสอนที่ดี และถูกต้องสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตรงตามความต้องการ 6) ช่วยให้อาจารย์สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ 7) ประโยชน์จากการสะท้อนผล ทำให้ผู้รับการโค้ช สามารถทำงานได้ดีขึ้น และตรงประเด็นในเนื้อหาที่ตนเองสอน 8) มีส่วนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและมีส่วนสนับสนุนให้ผู้บริการได้รู้ระดับความรู้ความสามารถ ของอาจารย์ซึ่งจะมีส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพมากขึ้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ด้านการสอนของอาจารย์ใหม่

กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานในมหาวิทยาลัยศรีปทุม ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 37 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2566 สำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีปทุม) โดยกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) และเต็มใจให้ข้อมูล ตอบแบบสอบถาม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 89.19

เครื่องมือการวิจัย แบบวัดความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการสอน ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความพร้อมและด้านทักษะการสอน ด้านละ 10 ข้อ พัฒนามาจากแบบวัดของ ธนกร อินต๊ะสิน และคณะ (2566) โดยการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.00 สูงกว่าเกณฑ์ 0.5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560).

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) สํารวจข้อมูลรายชื่ออาจารย์ใหม่ที่มีคุณสมบัติอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จากสำนักงานบุคคล 2) พิจารณารายชื่ออาจารย์ที่มีคุณสมบัติเข้าร่วม 3) แจ้งคณะให้พิจารณาเสนอชื่ออาจารย์ใหม่ที่จะเข้าหลักสูตร พร้อมเสนอชื่อที่เลี้ยงหรือโค้ช ที่มีคุณสมบัติ 4) ส่งแบบวัดความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองในรูปแบบ Form online เพื่อให้อาจารย์ใหม่ตอบกลับมา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร สำหรับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการสอนตามแนวทางอาจารย์มืออาชีพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการระดับสถาบัน ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน หรือผู้ที่ผ่านการประเมินตามมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ จำนวน 8 คน

เครื่องมือ ข้อคำถามในการประชุมกลุ่มเพื่อประเมินหลักสูตรอาจารย์ใหม่ Associate Instructors Development Program: AIDP ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาพิจารณาร่างหลักสูตรอาจารย์ใหม่ 2) นัดหมาย วนเวลาในการประชุมกลุ่ม (Focus Group) เพื่อประเมินหลักสูตรอาจารย์ใหม่ AIDP ก่อนดำเนินการและนำมาปรับปรุง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ด้านการสอนของอาจารย์ใหม่จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ใหม่ที่เข้าร่วมหลักสูตร AIDP โดยศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความพร้อม และด้านทักษะการสอน ด้วยแบบวัด rating scale 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการสอนของอาจารย์ใหม่

| ลำดับ | การรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--------|---------------------------------|-------------|----------------------|
| 1 | ด้านความรู้ | 4.33 | 0.68 |
| 2 | ด้านความพร้อม | 4.40 | 0.59 |
| 3 | ด้านทักษะการสอน | 4.25 | 0.66 |
| ภาพรวม | | 4.33 | 0.65 |

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพร้อม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.40 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมา ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และด้านทักษะการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

ปัญหาที่พบในการสอน หรือการเตรียมการสอน และความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการสอน การเตรียมแผนการสอน ระดับทักษะความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่หลากหลาย และแตกต่างกัน รวมทั้งสื่อ อุปกรณ์ ที่ทำให้เกิดปัญหาในการเรียน ในส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการสอน ต้องการเรียนรู้การเขียนแผนเชิงบูรณาการ กับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการใช้เทคนิคการสอน สื่อการสอน ที่ทันสมัย และสามารถเข้าถึงผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตร สำหรับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการสอนตามแนวทางอาจารย์มืออาชีพ การพัฒนาหลักสูตรอาจารย์ใหม่ มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรอาจารย์ใหม่ ให้สอดคล้องกับลักษณะการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ เนื้อหาในหลักสูตร ประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เพื่อเข้าสู่กระบวนการ และการใช้กระบวนการโค้ชเพื่อการพัฒนาอาจารย์ โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรอาจารย์ใหม่

| การพัฒนาหลักสูตร | แนวคิด |
|--|---|
| รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ | การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นแนวคิดที่มีของการอบรมในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม และการสอนโดยใช้ ICT มาสนับสนุนการสอนทั้งแบบ offline และ online และงานวิจัยของ เอกสิทธิ์ อภิสิทธิ์กุล นฤมล ศิริวงษ์ และรัฐพล ประดับเวทย์ (2566) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา |
| เนื้อหาในหลักสูตร | -มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ฉบับ 2023 ประกอบด้วย 4 โดเมน คือ องค์ความรู้ (knowledge) กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Professional Practice) คุณค่าของอาจารย์มืออาชีพ (Professional Values) และสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน (Student Achievement) -นฤมล เอนกวิทย์ และคณะ (2561) วิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล พบว่า ปัญหาหลัก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับ 1) การจัดทำรายละเอียดวิชา 2) การจัดทำแผนการสอนคุณภาพ 3) การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 และ 4) การจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน |
| ประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เพื่อเข้าสู่กระบวนการ | การรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดของ Bandura มีการพัฒนา 4 วิธี (Evans, 1989) คือ 1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery |

| การพัฒนาหลักสูตร | แนวคิด |
|---|--|
| การใช้กระบวนการโค้ชเพื่อการพัฒนาอาจารย์ | Experience) 2) การใช้ตัวแบบ (Modeling) 3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) และ 4) การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional Arousal) การโค้ชสามารถถ่ายโอนทักษะใหม่ให้กับอาจารย์ ที่มีความคงทนได้มากกว่าวิธีอื่น โดยผู้รับการโค้ชจะจดจำความรู้ได้ร้อยละ 90 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน 2) ขั้นการสังเกต 3) ขั้นการปฏิบัติ 4) ขั้นการวิเคราะห์ 5) ขั้นการประเมิน และ 6) ขั้นการสะท้อนผล และใช้แนวคิดการโค้ชเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Coaching) (สมารมณีอ่อน ,2560) |

2. นำผลการวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 2 มาออกแบบหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้ทั้งหมด 4 โมดูล คือ โมดูล 1 องค์ความรู้ (Knowledge) โมดูล 2 การจัดการเรียนรู้และการสอน (Active Learning & Teaching) โมดูล 3 การพัฒนาคุณค่าอาจารย์ (Value Teacher) และโมดูล 4 การมุ่งเน้นผู้เรียน (Student Focus) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมดูล ของ SPU: Associate Instructors Development Program [AIDP]

3. ออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ในแต่ละโมดูล มีการกำหนดสัดส่วนในการประเมินผล ดังนี้ โมดูล 2 การจัดการเรียนรู้และการสอน (Active Learning & Teaching) กำหนดสัดส่วน 50% เน้นการเรียนรู้แบบ Blended Learning ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมในชั้น ร่วมกับการทดลองนำแนวคิดทฤษฎีการสอน ไปทดลองใช้ในการสอน โดยมีโค้ช คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ สำหรับ โมดูล 1 องค์ความรู้ (Knowledge) และโมดูล 4 การมุ่งเน้นผู้เรียน (Student Focus) กำหนดสัดส่วน 20% เท่ากัน เป็นการนัดพบเพื่อปฐมนิเทศร่วมกับโค้ช โดยศูนย์สนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมและประสานงาน เพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และนำไปใช้จริงในการสอน และนำผลจากกิจกรรมการเรียนการสอนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนอาจารย์และโค้ช เพื่อนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยให้ผลลัพธ์เกิดกับผู้เรียนสูงสุด โมดูล 3 การพัฒนาคุณค่าอาจารย์ (Value Teacher) กำหนดสัดส่วน 10% เป็นการพัฒนาตนเองตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ และอบรม/สัมมนาด้านการ

จัดการเรียนการสอนที่สนใจ นำผลมาเสนอใน Classroom และโค้ชที่ดูแล นอกจากนั้น ให้พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน นำไปสู่การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังภาพที่ 3

| Modules | Unit | Learning Outcomes | Percent |
|---------|--|---|---------|
| 1 | องค์ความรู้ (Knowledge) | <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้เกี่ยวกับ บคอ.และหลักสูตรสาขาวิชา - ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน แหล่งความรู้ และเครือข่ายวิชาชีพ - การวางแผนและการออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ ในรายวิชาที่สอน | 20% |
| 2 | การจัดการเรียนรู้ และการสอน (Active Learning & Teaching) | <ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ - เทคนิคและกระบวนการสอน - บรรยากาศและการสื่อสารการเรียนรู้ - การประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ | 50% |
| 3 | การพัฒนา คุณค่าอาจารย์ (Value teacher) | <ul style="list-style-type: none"> - แนวทางการศึกษาพัฒนาตนเอง (Self - study) ในความเป็นมืออาชีพ - การพัฒนาผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน | 10% |
| 4 | การมุ่งเน้นผู้เรียน (Student Focus) | <ul style="list-style-type: none"> - การแชร์แบ่งปันแลกเปลี่ยนการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน ดูแลผู้เรียนสู่ความสำเร็จ | 20% |

ภาพที่ 3 ผลลัพธ์การเรียนรู้จำแนกตามโมดูลการพัฒนาอาจารย์ใหม่

อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะนำเสนอใน 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ด้านการสอนของอาจารย์ใหม่

ผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากอาจารย์ใหม่ที่เข้าร่วมหลักสูตร AIDP โดยศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความพร้อม และด้านทักษะการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพร้อม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมา ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และด้านทักษะการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ทั้งนี้ อาจารย์ให้เสนอแนะว่าต้องการพัฒนาตนเองด้านการสอน การเตรียมแผนการสอนตามระดับทักษะความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่หลากหลาย รวมถึงพัฒนาสื่อการสอน และการเขียนแผนเชิงบูรณาการกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้สามารถเข้าถึงผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ยอดสินและนภภรณ์ ยอดสิน (2557) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้โดยการกำกับตนเองกับการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครูของนักศึกษาสาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครูของนักศึกษาสาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการ

เรียนรู้การกำกับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตร สำหรับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการสอนตามแนวทางอาจารย์มืออาชีพ

การพัฒนาหลักสูตรอาจารย์ใหม่ AIDP มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ 1. ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรอาจารย์ใหม่ ให้สอดคล้องกับลักษณะการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ เนื้อหาในหลักสูตร ประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เพื่อเข้าสู่กระบวนการ และการใช้กระบวนการโค้ชเพื่อการพัฒนาอาจารย์ 2. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์ใหม่ AIDP ได้ทั้งหมด 4 โมดูล คือ โมดูล 1 องค์ความรู้ (Knowledge) โมดูล 2 การจัดการเรียนรู้และการสอน (Active Learning & Teaching) โมดูล 3 การพัฒนาคุณค่าอาจารย์ (Value Teacher) และโมดูล 4 การมุ่งเน้นผู้เรียน (Student Focus) 3. ออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ในแต่ละโมดูล มีการกำหนดสัดส่วนในการประเมินผล ดังนี้ โมดูล 2 การจัดการเรียนรู้และการสอน (Active Learning & Teaching) กำหนดสัดส่วน 50% สำหรับโมดูล 1 องค์ความรู้ (Knowledge) และโมดูล 4 การมุ่งเน้นผู้เรียน (Student Focus) กำหนดสัดส่วน 20% เท่ากัน และโมดูล 3 การพัฒนาคุณค่าอาจารย์ (Value Teacher) กำหนดสัดส่วน 10%

2.1 รูปแบบการพัฒนาอาจารย์แบบ Blended Learning ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิตา ทูมมานนท์ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ ชุติมา สุระเศรษฐ จรินทร์ วินทะไชย์ ชนิศา ตันติเฉลิม และดุสิตา ทินมาลา (2564) ที่ทำการศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานที่มีต่อระดับการยึดมั่นในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี พบว่า การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานส่งผลให้การยึดมั่นผูกพันในการเรียนเชิงอารมณ์โดยรวมเพิ่มสูงขึ้น ส่วนการยึดมั่นผูกพันในการเรียนเชิงการรู้คิดก่อนและหลังเรียนไม่แตกต่างกัน และแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานในการพัฒนาอาจารย์ สอดคล้องกับแนวคิด 4 ประการ (แฝงกลม เพชรเกลี้ยง, 2563) คือ 1) แนวคิดผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนรู้บนเว็บกับการเรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม 2) แนวคิดการผสมผสานวิธีสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน 3) แนวคิดการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนรู้ทุกรูปแบบกับการเรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับ และ 4) แนวคิดการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนรู้กับการทำงานจริง ซึ่งในงานวิจัยนี้ เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ รวมทั้งการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าด้วยการฝึกอบรมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนอาจารย์ รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ในการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ของ เอกสิทธิ์ อภิสิทธิ์กุล นฤมล ศิระวงษ์ และรัฐพล ประดับเวทย์ (2566) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนร้อยละ 77 ตามหลักการ มาตรฐาน อุดมศึกษา: กมอ. ในรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก และเผชิญหน้าในกิจกรรมที่มีความจำเป็น 2) รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ ประกอบด้วยขั้นตอน 3P ได้แก่ ก่อนฝึกอบรม (Pre- Training) ขั้นตอนการจัดฝึกอบรม (Process of Training) และขั้นหลังการฝึกอบรม (Post Training) และผลการทดลองใช้รูปแบบฯ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมร้อยละ 63.33 และหลังการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก

2.2 เนื้อหาในหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์ใหม่ AIDP ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ฉบับ 2023 ประกอบด้วย 4 โดเมน คือ องค์ความรู้ (knowledge) กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Professional Practice) คุณค่าของอาจารย์มืออาชีพ (Professional Values) และสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน (Student Achievement) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เอนกวิทย์ และคณะ (2561) วิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล พบว่า ปัญหาหลัก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับ 1) การจัดทำรายละเอียดวิชา 2) การจัดทำแผนการสอนคุณภาพ 3) การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 และ 4) การจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และงานวิจัยของ สัญญา พงษ์ศรีธา (2561) ที่พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้ 1) การผลิตและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 2) ทักษะทางจิตวิทยาการสื่อสารที่สามารถเข้าใจผู้เรียน 3) ทักษะชีวิต มีจิตวิญญาณความเป็นครู 4) ทักษะการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ 5) ทักษะการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองสู่อาจารย์มืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด

2.3 ประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาสู่มืออาชีพ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความพร้อม และด้านทักษะการสอน ที่สอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura มีการพัฒนา 4 วิธี Evans, 1989) คือ 1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) 2) การใช้ตัวแบบ (Modeling) 3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) และ 4) การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional Arousal) ทั้งนี้ ในหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ใช้แนวคิดการสร้างประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ร่วมกับการใช้ตัวแบบ โดยการกระตุ้น และพูดชักจูงจากโค้ช หรือพี่เลี้ยงที่อาจารย์ใหม่เสนอมา มีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลา 6 เดือน

2.4 การใช้กระบวนการโค้ชเพื่อการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งหลักสูตรพัฒนาอาจารย์ใหม่ AIDP มีคำสั่งการแต่งตั้งพี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ 1) ให้คำแนะนำชี้แนะการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นรูปแบบ Active learning (2) ให้คำปรึกษา ชี้แนะเทคนิคการสอน วิธีการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการดูแลพัฒนานักศึกษา (3) ติดตามผลการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการพัฒนาการสอนพร้อมให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการเข้าสู่มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (4) ให้การสนับสนุนการนำข้อเสนอแนะผู้เรียนมาปรับปรุงการสอน โดยใช้หลักการพัฒนาร่วมกันด้วยเทคนิคกระบวนการโค้ช จากการศึกษาของสมาพร ณีอ่อน (2560) พบว่า การโค้ชสามารถถ่ายโอนทักษะใหม่ให้กับอาจารย์ ที่มีความคงทนได้มากกว่าวิธีอื่น โดยผู้รับการโค้ชจะจดจำความรู้ได้ร้อยละ 90 ในเวลานาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน 2) ขั้นการสังเกต 3) ขั้นการปฏิบัติ 4) ขั้นการวิเคราะห์ 5) ขั้นการประเมิน และ 6) ขั้นการสะท้อนผล และใช้แนวคิดการโค้ชเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Coaching) นอกจากนี้ Knight (2007) ได้สรุปความสำคัญของการโค้ชเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนดังนี้ 1) การโค้ชทำให้อาจารย์มีความมั่นใจ และกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน 2) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช 3) ทำให้สามารถสะท้อนผล ในการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) ทำให้โค้ชและผู้รับการโค้ชสามารถค้นหาคำตอบที่เกิดขึ้น จากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน 5) ช่วยให้อาจารย์ได้วิธีการสอนที่ดี และถูกต้องสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตรงตามความต้องการ 6) ช่วยให้อาจารย์สามารถนำไปใช้เป็น

ข้อมูลในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ 7) ประโยชน์จากการสะท้อนผล ทำให้ผู้รับการโค้ช สามารถทำงานได้ดีขึ้น และตรงประเด็นในเนื้อหาที่ตนเองสอน 8) มีส่วนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและมีส่วนสนับสนุนให้ผู้บริการได้รู้ระดับความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้มีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการสอน ก่อนการพัฒนาอาจารย์ เพื่อจะสามารถปรับหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์ให้เหมาะสมตามแนวคิดการพัฒนาตนเอง ด้วยแนวคิดการสร้างประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ร่วมกับการใช้ตัวแบบจากโค้ชหรือพี่เลี้ยง โดยมีการกระตุ้น และพูดคุยจูงใจจากโค้ช หรือพี่เลี้ยงที่อาจารย์ใหม่เสนอมา มีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตร

2. หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ควรนำกระบวนการโค้ช เพื่อพัฒนาอาจารย์ไปใช้ เนื่องจากโค้ชเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศ แต่มีกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ช ได้ใช้กระบวนการคิด และทักษะทางปัญญา เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน รับรู้ และตัดสินใจด้วยตนเอง และนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และนำไปสู่ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learning)

3. คณะ/หรือหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ ควรใช้รูปแบบการพัฒนาอาจารย์แบบผสมผสาน Blended Learning ด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ ร่วมกับการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า และมีการฝึกอบรมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนอาจารย์ พี่เลี้ยง ที่มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น มีช่องทางติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม โดยปรับเหมาะสมอาจารย์แต่ละคน รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ในการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. สถาบันอุดมศึกษา ควรมีการพัฒนาอาจารย์ใหม่ โดยใช้หลักการพัฒนามาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ที่ประกอบด้วย ด้านองค์ความรู้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านคุณค่าของอาจารย์มืออาชีพ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พิจารณาจากสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งมิติ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ นอกจากนี้ยังตรงกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงในชั้นเรียน

เอกสารอ้างอิง

ชนัญชิตา ทุมมานนท์ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ ชุตินา สุระเศรษฐ จรินทร์ วินทะไชย์ ชนิศา ตันติเฉลิม

และตุลิตา ทินมาลา. (2564). ผลการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานที่มีต่อระดับการยึดมั่นในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(2), 140-151.

ธนกร อินตะสิน ภัฐิธีร์ตา วัฒนประดิษฐ์ ปวดี เสมอวงษ์ วรวรรณ ศรีสุทินันท์ และพันทิวา ฐานคร. (2566).

การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 5(2), 85-99.

นฤมล เอนกวิทย์ นิสกร วิบูลชัย พัชรีย์ นุ่มแสง สกาวรัตน์ ไกรจันทร์ และยุชนาถ บุญมาศ. (2561). การพัฒนา

สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 15(1), 41-52.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปวีณา ยอดสินและนภาพรณ์ ยอดสิน. (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้โดยการทำกับตนเองกับการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครูของนักศึกษาสาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 6, 30-31 พฤษภาคม 2557 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- แฝงกมล เพชรเกลี้ยง. (2563). การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended Learning. *วารสารการจัดการทางการศึกษา ปฐมวัย*, 2(2), 67-79.
- เรณูมาศ มาอ่อน. (2559). การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 9(2), 169-176.
- สมพร มณีอ่อน. (2560). การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช (Coaching). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(2), 61-73.
- สัญญา พงษ์ศรีดา. (2561). การพัฒนาทักษะการสอนของครูพันธุ์ใหม่ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสาร มจร ทริภุญชัยปริทรรศน์*, 2(1), 73-82.
- เอกสิทธิ์ อภิสิทธิ์กุล นฤมล ศิระวงษ์ และรัฐพล ประดับเวทย์. (2566). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา. *Journal of Arts Management*, 7(3), 1003-1023.
- Evans, R.I. (1989). *Albert Bandura: The man and his idea: A dialogue*. New York: Praeger.
- Knight, J. (2007). *Instructional Coaching A Partnership Approach to Improving Instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Lalima and Dangwal, K.L. (2017). Blended Learning: An Innovative Approach. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 129-136.