

แนวทางการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษ  
ตามแนวคิดบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

นาวาเอก ประภาพร บุญนิยม  
รองผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษา  
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2561

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษตามแนวคิด  
บุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน  
โดย นาวาเอก ประภาพร บุญนิยม  
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก พิษชญาน์ พวงทอง

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2561 และเห็นชอบให้เป็น  
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

( ธีระพงษ์ เย็นอุทก )

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

ประธานกรรมการ

( ตฤธร นวพิตร )

พันเอก

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

( โสภณ ศิริงาม )

พันเอก

กรรมการ

( ชนะชัย พลเตชา )

พันเอก

กรรมการ

( พิษชญาน์ พวงทอง )

## บทคัดย่อ

**ผู้วิจัย :** นาวาเอก ประภาพร บุญนิยม

**เรื่อง :** แนวทางการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษตามแนวคิดบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

**วันที่ :** กันยายน 2561      **จำนวนคำ :** 6,677      **จำนวนหน้า :** 17

**คำสำคัญ :** การพูดและการสื่อสาร การเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ

**ชั้นความลับ :** ไม่มีชั้นความลับ

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวก กระตุ้น และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ ซึ่งบุคคลในองค์การสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งบทเรียนที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การจนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาวะแวดล้อมภายนอก โดยองค์การจะมีการปรับตัวในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาขีดความสามารถในการรับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ เป็นกลุ่มสร้างเป็นความรู้ใหม่ขององค์การ โดยผ่านกลไกกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงทางความคิด และภูมิปัญญา แล้วนำไปสู่การปฏิบัติใหม่ที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์การ อย่างแท้จริง เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการใช้ผลของการเรียนรู้มาสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม กิจกรรมที่ผู้สอนเลือกใช้จะต้องทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย และการบูรณาการในการใช้สื่อความหมายภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นการฝึกทักษะการพูด นับว่ามีประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการสื่อสารทางภาษาอังกฤษควรตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของผู้เรียน และสามารถนำเอาทักษะจากการฝึกพูดนำไปปรับใช้กับเหตุการณ์จริงได้ต่อไป

## ABSTRACT

**AUTHOR:** Captain Praphob Punyaniyama

**TITLE:** English communication skill development methodology from the viewpoint of learners

**DATE:** September 2018 **WORLD COUNT:** 6,677 **PAGES:** 17

**KEY TERMS:** Teaching and learning, English

**CLASSIFICATION:** Unclassified

The learning process facilitates an improved organization and understanding. If properly motivated it will create an enhanced learning atmosphere. By establishing the learning processes in every level in an organization, one can continually extend their ability to achieve a truly wanted personal goal at different levels. Cooperated learning is achieved from lessons, mistakes and getting success. Effective learning helps change the behaviors of people in their organization and reach jointly agreed objectives. Through positive interaction between the organization and its outer environment, the organization can proactively and successively adapt. Activities which a teacher chooses must be interactive to facilitate learners the opportunity of using the language in communication exercises and formal speaking purposes. In addition, a speaking practical activity is useful for learners which provides the framework for learners to use the language to communicate purposely. The communication exercises should be based on demands of learners, primary knowledge of learners and differences of people. Learners can build valuable experiences from practical speaking activities and develop communicative speaking skills to apply in real situations.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณ พลโท ประพัฒน์ ผลาสินธุ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ที่มอบโอกาสในการเข้ารับการศึกษานี้ และท้ายที่สุด งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่มากนักน้อย จึงขอมอบส่วนดี ทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูกตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

## แนวทางการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษ ตามแนวคิดบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

### ส่วนนำ

อิทธิพลของโลกาภิวัตน์ที่มีอย่างต่อเนื่องและการเชื่อมโยงของโครงข่ายการสื่อสารไร้พรมแดนจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ภาษาจึงมีความสำคัญในการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและการติดต่อของมวลมนุษยชาติ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศ และจากสถานการณ์ของการเชื่อมโยงความร่วมมือในด้านต่างๆ ของนานาชาติ ซึ่งรวมถึงประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และอื่นๆ ดังนั้น ภาษาอังกฤษจึงเข้ามามีความสำคัญต่อองค์กร และบุคลากรที่ต้องมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านต่างๆ

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัยระดับสูงของกระทรวงกลาโหมโดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมเสนาธิการกลาโหม พ.ศ. 2498 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2498 เพื่อ “ประศาสน์วิทยาการด้านการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ทั้ง ฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือน เพื่อให้เกิดความสำนึก และตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันในอันที่จะต้องป้องกัน ต่อสู้ การจัดสรรกำลัง การปกครอง และการรักษา ความสงบของประเทศ” โดยในช่วงเวลาที่ผ่านมามีวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรได้ดำเนินการจัดการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง และในปี พ.ศ.2547 พลเอก ธรรมรักษ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้อนุมัติให้วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเปิดรับนักศึกษาชาวต่างประเทศเข้าศึกษาในหลักสูตร วปอ. ซึ่งเป็นครั้งแรกที่นักศึกษาชาวต่างประเทศเข้ารับการศึกษานี้ ซึ่งปัจจุบันยังคงมีนักศึกษาต่างชาติจากมิตรประเทศที่เข้ารับการศึกษานี้ในหลักสูตร วปอ. อย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษานอกจากนี้ ในปัจจุบันวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรยังมีกิจกรรมความร่วมมือต่างๆ กับมิตรประเทศทั้งในรูปแบบของการศึกษาดูงาน ตลอดจนกิจกรรมความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ นอกจากนี้ ในส่วนของการปฏิบัติงานของกองทัพไทยในปีงบประมาณ 2561 ผู้บัญชาการทหารสูงสุดยังได้มอบนโยบายในด้านกำลังพลในเรื่องของการสนับสนุนให้กำลังพลเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ตลอดจนมีแนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทั้งในด้านการประเมิน เพื่อทดสอบความรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ แก่กำลังพล

อย่างไรก็ตามสภาพการณ์ในปัจจุบันของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ยังคงพบว่ามีกำลังพลส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสนทนาจากสาเหตุของการไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ทำให้กำลังพลขาดความมั่นใจในการสนทนา และการให้ข้อมูลต่างๆ เมื่ออยู่ในสถานการณ์จริงที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร และส่งผลต่อปัญหาในการติดต่อประสานงานกับนักศึกษาจากมิตรประเทศที่มารับการศึกษา ณ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่ไม่สามารถสร้างความเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในตลอดระยะเวลาของการทำงาน พบว่า ความสามารถด้านทักษะการพูดของกำลังพลส่วนหนึ่งของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง เนื่องมาจากกำลังพลยังไม่สามารถสื่อสารได้อย่างทันท่วงที จำคำศัพท์ที่จะใช้ในการสื่อสารไม่ได้ ต้องคิดเป็นภาษาไทยก่อนแล้วค่อยเรียบเรียงเป็นภาษาอังกฤษ พูดวนไปวนมาไม่สามารถจับประเด็นได้ เนื่องจากขาดเทคนิคในการเรียบเรียงความคิดในการนำเสนอ รวมถึงการไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ขาดแรงจูงใจและการกระตุ้นให้เกิดการอยากเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเกิดจากระบบการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ล้าหลัง เนื่องจากการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นการสอนที่เน้นการท่องจำ ไม่ได้เน้นการเรียนแบบเข้าใจ หรือมองว่าเป็นปัญหาหลัก คือความกลัวกลัวพูดแล้วผิด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเริ่มเรียนไวยากรณ์ก่อนแล้วค่อยฝึกพูด ทำให้ยึดติดกับไวยากรณ์จนไม่กล้าพูด เพราะกลัวจะพูดผิดไวยากรณ์ กลัวพูดแล้วคนฟังไม่เข้าใจ เนื่องจากออกเสียงผิด

จากความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่มีความจำเป็น และจากสภาพปัญหาการขาดทักษะในการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสนทนา ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน ณ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จึงมองเห็นถึงประเด็นปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของกำลังพล ซึ่งกำลังพลของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรมีความจำเป็นที่ต้องมีทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเนื่องจากในแต่ละปีการศึกษาจะมีนักศึกษาจากมิตรประเทศมาเข้ารับการศึกษาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีการศึกษาละ 10 นาย ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็น สภาพปัญหาของกำลังพลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ในการสนทนาด้วยภาษาอังกฤษ ตลอดจนศักยภาพ และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และจะเป็นแนวทางสำหรับการนำผลของการวิจัยไปปรับใช้ เพื่อการพัฒนาทักษะการสนทนาเพื่อการสื่อสารของกำลังพลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคในการสนทนาภาษาอังกฤษของกำลังพลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
2. เพื่อวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของกำลังพล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษตามแนวทางบุคคลแห่งการเรียนรู้

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนแนวคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้และบุคคลแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษ

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวย่อหลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจสภาพแวดล้อม 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) และการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่จะมีผลต่อองค์การ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ และกิจกรรมดำเนินการขององค์การที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมต่อไป โดยมีขั้นตอนดังนี้



1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ และพิจารณาทรัพยากร และความสามารถภายในองค์กรทุกด้าน เพื่อระบุจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากร ค่านิยมองค์กร รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร
2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก โดยพิจารณาโอกาส และอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่จะได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น โครงสร้างประชากร ระดับการศึกษา อัตรารู้หนังสือ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
3. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายใน มาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กร กำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร

หลักแนวคิดของการวิเคราะห์สภาพองค์กรจึงเป็นแนวทาง และเป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ และประเมินวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของกำลังพล ซึ่งผลของการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์และการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม

### แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

"ความรู้" ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการเช่นเดียวกับการบริหารจัดการเงินทุน วัตถุดิบ เทคโนโลยี และคน ซึ่งในประเด็นนี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงลึกของโลกทุนนิยม จากเดิมเคยให้ความสำคัญกับเรื่องของทุนทางกายภาพ (อาทิ เงินทุน ทรัพยากรธรรมชาติ เครื่องจักร แรงงาน ฯลฯ) เป็นทรัพยากรพื้นฐานทางเศรษฐกิจเปลี่ยนเป็นระบบทุนนิยมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของทุนที่มองไม่เห็น และจับต้องไม่ได้ (อาทิ ความรู้ ชีตความสามารถ ฯลฯ) เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า

เช่นเดียวกัน เวอร์น่า ออรี (Verna Allee, 2003)<sup>1</sup> ผู้เขียนหนังสือเรื่อง The Future of Knowledge ได้ตั้งข้อสังเกตไว้อย่างน่าสนใจว่าระบบทุนนิยมกำลังขับเคลื่อนจากยุคทุนนิยมอุตสาหกรรม (Industrial Capitalism) ไปเป็นยุคทุนนิยมความรู้ (Knowledge Capitalism) อันเป็นยุคที่แนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการแบบอุตสาหกรรมยุคเก่า เช่น Taylorism, Fordism, Weberian วิวัฒนาการมาถึงจุดตัน กลุ่มทฤษฎีเหล่านี้เป็นองค์ความรู้ที่ไม่สามารถบริหารจัดการองค์การในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป เนื่องจากแนวคิดแบบเดิมมุ่งเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกำไรที่เป็นตัวเงินเป็นหลัก แต่ในโลกยุคใหม่องค์การจะอยู่รอดและแข่งขันได้จะต้องมีขีดความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การสร้างสิ่งแปลกใหม่ (Innovation) รวมถึงการที่จะต้องมีความชอบธรรมทางสังคม (Social Legitimacy) เป็นองค์ประกอบ ดังนั้น ความสามารถทางปัญญา (Intellectual Capability) ทั้งในเชิงสร้างสรรค์และควมมีจรรยาบรรณขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้้องค์การจะต้องมีระบบบริหารจัดการความรู้ความสามารถที่ดีทั้งในแง่ของการบริหารจัดการความสามารถขององค์การในการแสวงหา (Acquire) สร้าง (Create) ถ่ายโอน (Transfer) และใช้ (Utilise) ความรู้ให้เกิดประโยชน์รอบด้านแก่องค์การ ยิ่งไปกว่านั้นองค์การที่มีความเป็นเลิศในโลกทุนนิยมบนฐานความรู้จะต้องสามารถพัฒนาวงจรแห่งการเรียนรู้ (Learning Cycle) ที่มีการพัฒนาความรู้และภูมิปัญญาใหม่ๆ รวมทั้งการปรับปรุง เพื่อยกระดับกิจกรรมขององค์การอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการความรู้ คือ แนวทางใหม่ในยุคแห่งทุนนิยมบนฐานความรู้ที่กระตุ้นให้มนุษย์องค์การเกิดแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญญาขององค์การ อันเป็นทรัพยากรที่สร้างสรรค์ที่สุดขององค์การ และนั่นหมายถึงว่าบุคคลที่ใฝ่ในแนวทางบริหารจัดการความรู้ขององค์การ คือ ผู้ที่มีความอุตสาหพยายามที่จะแสวงหาจัดการและพัฒนาทุนทางปัญญาขององค์การอย่างเป็นระบบ การที่จะเกิดการพัฒนาความรู้อย่างเป็นระบบได้ย่อมต้องการการสร้างสรรควัฒนธรรมแบบใหม่ คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้อาจกล่าวได้ว่าเริ่มต้นครั้งแรกเมื่อราว ค.ศ.1978 โดย Chris Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์การแห่งมหาวิทยาลัย Harvard กับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ได้ร่วมกันเขียนตำราเรื่อง Organization Learning : A Theory of Action Perspective โดยเสนอแนวความคิดในเรื่องของการเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning : OL)

ต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1990 แนวคิดเกี่ยวกับ OL ได้เริ่มมีบทบาทอย่างกว้างขวางและชัดเจนขึ้นเมื่อ Peter Senge ศาสตราจารย์แห่ง MIT ได้เขียนหนังสือเรื่อง The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization ที่ได้เสนอแนวความคิดในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนรูปแบบใหม่จากเดิมที่ Argyris และ Schon ใช้ไว้ว่า OL มาเป็น LO โดยแนวคิดของ Senge ทำให้เกิดหลักการบริหารที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จนได้รับความสนใจจากนักวิชาการ นักบริหาร และบุคคลทั่วไปอย่างกว้างขวาง

แนวคิดเรื่อง LO เป็นที่นิยมแพร่หลายยิ่งขึ้นหลังจากที่ Senge ได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Center for Organization Learning แห่ง MIT School of Management) ขึ้นเพื่อให้บริการแก่องค์กรธุรกิจต่างๆ ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อการพัฒนาองค์กร และในปี ค.ศ.1994 Senge ได้เขียนคู่มือปฏิบัติการเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นข้อแนะนำแนวทางการปฏิบัติในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กร คือ The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization และ เรื่อง The Fifth Discipline Challenge in learning Organization ในปี ค.ศ. 1998

สุจินต์ ชาวสวน. (2555)<sup>2</sup> กล่าวว่า Senge เขียนหนังสือเรื่อง The Dance of Change : The Challenges to Sustaining Momentum in Organization ขึ้นในปี ค.ศ.1999 โดยหนังสือเล่มนี้ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางหนึ่งของการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การโดยใช้ความคิดริเริ่มทำการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง มีความกล้าที่จะออกแบบ กล้าที่จะคิดใหม่อย่างเป็นระบบ ประเด็นอยู่ที่การปรับเปลี่ยนที่คืบหน้าทุกคนจะต้องมีการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งไม่ใช่เกิดจากการทำให้มากไว้เป็นสำคัญ

แนวความคิดในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางการบริหารจัดการยุคใหม่ที่มีประสิทธิผลดียิ่งจนถึงทุกวันนี้มีหนังสือเกี่ยวกับแนวคิดนี้มากกว่า 165 เล่ม รวมทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มากมาย (วิจารณ์ พานิช, 2555)<sup>3</sup> ซึ่งเป็นเครื่องแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าแนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ หรือ LO ได้รับความสนใจ เป็นที่นิยมและมีการนำไปปรับใช้อย่างกว้างขวาง และใช้เป็นแนวทางเรียนรู้ในการปรับปรุงผลงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ โดยอาศัยความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลายกว้างขวาง นอกจากนี้ยังมีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน

(Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ สร้างสมรรถนะใหม่ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น

วีระวรรณ วรรณโท. (ม.ป.ป.)<sup>4</sup> ให้นิยามว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง มีการอำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ ซึ่งบุคคลในองค์การสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง มีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในส่วนบทเรียนที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การ จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ โดย Suiir (2001) อ้างถึงในองค์การแห่งการเรียนรู้<sup>5</sup> (ออนไลน์, 2548) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ รวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในระดับต่างๆ

Marquadr and Reynolds A. (1994) อ้างถึงในเพียงเพ็ญ ทองกล้า (2547)<sup>6</sup> ระบุว่าองค์การแห่งการเรียนรู้พึงมีลักษณะ 11 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีชั้นการบังคับบัญชาที่มากเกินไป มีลักษณะยืดหยุ่น
2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ พนักงานในองค์การมีความใฝ่รู้อยู่เสมอ และมีแรงจูงใจที่จะค้นคว้าและเผยแพร่สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งยังควรได้รับการสนับสนุนทั้งงบประมาณและขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร
3. มีการเพิ่มอำนาจปฏิบัติ เปิดให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายความสามารถในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลออกงามสร้างสรรค์อย่างเต็มที่
4. มีการตรวจสอบ สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะกระทบต่อสภาพแวดล้อม องค์การปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์การมุ่งที่จะมีปฏิสัมพันธ์ด้วย
5. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ ผู้ปฏิบัติทุกคนมีบทบาทเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่นหรือจากเครือข่ายสัมพันธ์ ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน
6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ การประมวล การถ่ายทอดได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้าง

เครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตรวดเร็ว สั้น กระชับ เป็นที่สนใจและสามารถประยุกต์ใช้ได้

7. มุ่งเน้นคุณภาพ องค์การเรียนรู้จะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ โดยไม่มีการต่อรอง

8. ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ของ LO จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านของการยกย่อง การดำเนินการ รายการประเมิน ผู้จัดการหรือผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลอง เกื้อหนุนมากกว่าเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน โดยการมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลาย ให้ความเท่าเทียมเสมอภาค ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

10. มีการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ สร้างการแข่งขันและสร้างพลังร่วมเครือข่ายทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายในทีมและระหว่างทีมกับบุคคลภายนอกทีม สร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้นและฉลาดขึ้น

11. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

### **แนวทางการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้**

การนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้เป็นหลักแนวคิดในการบริหารจัดการของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เพื่อการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษสามารถดำเนินการได้จากฐานคติในการเรียนรู้ขององค์การ และลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาวะแวดล้อมภายนอกที่ให้ ความสำคัญกับการเชื่อมโยงความร่วมมือในภารกิจด้านต่างๆ กับต่างประเทศที่ทำให้ภาษาอังกฤษมีความสำคัญแก่กำลังพลของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่จะต้องมีการปรับตัวในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาขีดความสามารถกำลังพลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และการเรียนรู้เป็นกลุ่มที่สร้าง ความรู้ใหม่ขององค์การ โดยผ่านกลไกกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงทาง ความคิด และภูมิปัญญาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติใหม่ที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์การอย่างแท้จริง เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การศึกษาในยุคปัจจุบัน

จึงต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้” เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาไม่ใช่เป็นเพียงบุคคลที่มีความรู้หรือสามารถจำข้อมูลความรู้ได้เท่านั้น มีนิสัยใฝ่หาความรู้ รักที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของตน รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักปรับตัวไปตามกระแสต่างๆ ในโลก ซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเพื่อให้เป็นผู้เรียนเป็นผู้หมั่นแสวงหา หมั่นเรียน หมั่นรู้สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

### แนวทางการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538)<sup>7</sup> ได้อ้างถึงความคิดของบราวน์ (Brown, 1987:104) และรูบิน (Rubin, 1975: 41-51) ว่าลักษณะที่ดีประการหนึ่งของผู้ที่เรียนภาษาได้ดีคือต้องมีความพร้อมที่จะเสี่ยงในการแสดงออกโดยการเดาและพร้อมที่จะถูกมองว่าโง่ เพื่อที่จะสื่อสารให้เป็นผล ผู้เรียนประเภทนี้จะใช้ความรู้ที่ตัวเองมีอยู่ เพื่อผลิตภาษาออกมาสื่อสารได้ความคิดนี้สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียนในส่วนของลักษณะนิสัยของตัวผู้เรียนเองที่เป็นคนกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเสี่ยง น่าจะเป็นผู้มีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษได้ดี ในขณะที่ แมคนามารา (Mc Namara, 1998)<sup>8</sup> กล่าวไว้ในการศึกษาวิจัยการทดสอบการพูดภาษาว่าความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษนั้นสามารถศึกษา กำหนด และอธิบายได้

แครชเชน (Krashen, 1995)<sup>9</sup> อธิบายว่าผู้เรียนจะออกเสียงภาษาที่เรียนได้เมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้ภาษานั้นๆ โดยได้รับปัจจัยป้อนที่มีความหมายที่สามารถเข้าใจได้ และผู้เรียนต้องเรียนรู้ภาษาโดยปราศจากการบังคับ

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเป็นการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดออกมาเป็นข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน เหมาะสมกับกาลเทศะตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ฟังหรือคู่สนทนาเข้าใจได้จากสารที่สื่อออกมา ซึ่งอาจจะสื่อออกมาด้วยวจนภาษาและอวัจนภาษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้นๆ จนทำให้ผู้พูดเกิดการตอบสนองเป้าหมายของการพูดสื่อสารในสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษนั้นต้องสามารถใช้คำพูด ท่าทาง หรือประโยคที่มีได้อย่างเข้าใจ และเพื่อเป็นการประเมินความรู้และทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษของกำลังพลในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรซึ่งสามารถดำเนินการได้ด้วยรูปแบบการประเมินทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษของ Carroll และรูปแบบของ Wilkins มีด้วยกัน 2 รูปแบบ ดังนี้

- 1. รูปแบบของ Carroll** เป็นการประเมินแบบ Nine point language Band System เพื่อกำหนดระดับการแสดงออกในการส่งสารและรับสารทางภาษาหรือหลายอย่างรวมกัน ประกอบด้วย 9 ระดับ ตั้งแต่ระดับเริ่มเรียน (ระดับ 1) จนถึงระดับที่มีความสามารถเท่ากับเจ้าของภาษา (ระดับ 9) โดยแต่ละระดับของการวัดมีความหมาย ดังนี้
- ระดับ 9 ผู้เชี่ยวชาญในการใช้ภาษา คือ ใช้ภาษาเหมือนเจ้าของภาษา มีความถูกต้องและมีลีลาภาษาใช้สำนวนได้เหมือนภาษาของตนเอง
- ระดับ 8 ระดับผู้ใช้ภาษาได้ดีมาก พูดหรือเขียนเรื่องราวได้ชัดเจนและมีเหตุมีผล
- ระดับ 7 ระดับผู้ใช้ภาษาได้ดี สามารถเข้าใจสถานการณ์ส่วนใหญ่ในสิ่งแวดล้อมที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นประจำ มีความไม่เข้าใจหรือมีข้อจำกัดทางภาษาเป็นครั้งคราว แต่ไม่เป็นอุปสรรคในการสื่อสาร
- ระดับ 6 ระดับผู้ใช้ภาษาได้ สามารถเข้าใจสถานการณ์ส่วนใหญ่ได้แต่ยังขาดความคล่องแคล่วและความถูกต้อง บางครั้งเข้าใจผิดหรือมีข้อผิดพลาดทางภาษาที่สำคัญๆ
- ระดับ 5 ระดับผู้ใช้ภาษาได้พอประมาณ สามารถติดต่อสื่อสารทั่วๆ ไปได้ แต่มักใช้ภาษาไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม
- ระดับ 4 ระดับผู้ใช้ภาษาได้น้อย ขาดลีลา ความคล่องแคล่วและความถูกต้อง สื่อสารได้ยากลำบาก บางครั้งเข้าใจผิดเนื่องจากสำเนียงและไวยากรณ์ แต่ไม่ถึงกับล้มเลิกกลางคัน
- ระดับ 3 ระดับผู้ใช้ภาษาได้จำกัดมาก มีความรู้ภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวันที่ดีกว่าระดับเริ่มเรียน สามารถสื่อสารในประโยคพื้นฐานทั่วไป แต่ยังไม่สามารถใช้ในการสื่อสารอย่างต่อเนื่องได้
- ระดับ 2 ระดับผู้ใช้ภาษาได้เล็กน้อย ใช้ภาษาได้ต่ำกว่าระดับที่สื่อสารในชีวิตประจำวัน สามารถสื่อสารได้เป็นคำๆ
- ระดับ 1 ระดับผู้ใช้ภาษาได้ไม่ดี ไม่สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้

**2. รูปแบบของ Wilkins** เป็นการประเมินความสามารถผู้ใช้ภาษา 7 ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 1 ไม่มีความรู้กฎไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ สำเนียงพูดเป็นสำเนียงแบบไทยล้วนสามารถที่จะพูดบางข้อความหรือบางคำได้ในวงจำกัด เช่น พูด Good morning, Good bye ได้ โดยที่เจ้าของภาษา ผู้คุ้นเคยกับการใช้ภาษาของคนต่างชาติพอฟังเข้าใจได้บ้าง และการใช้ภาษาอังกฤษสั้นๆ จำเป็นต้องใช้ท่าทาง เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจ
- ระดับที่ 2 มีความสามารถอ่านออกเสียงได้ พูดภาษาอังกฤษได้โดยอาศัยการท่องจำเพื่อบอกความต้องการของตนโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงคำที่ท่องจำไว้ ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่อ

การสื่อสาร สื่อความหมายหรือสร้างสรรค์ได้ มีที่ผิดไวยากรณ์และการออกเสียง บ่อยครั้งต้องพูดไปแก้ไขไป และเมื่อมีผู้มาพูดด้วยจะมีการสื่อสารกลับที่เข้ามา

ระดับที่ 3 สามารถพูดเรื่องทั่วๆ ไปได้โดยใช้ความรู้ทางไวยากรณ์ สร้างประโยคง่ายๆ เจ้าของภาษาพอฟังเข้าใจ ยังมีการใช้ไวยากรณ์ผิดๆ และเสียงที่ใช้ยังแปร่งอยู่ มีการพูดซ้ำๆ อย่างไม่แน่ใจ และเมื่อตอบคำถามต้องใช้เวลาคิดก่อนตอบ เพื่อไม่ให้พูดผิดๆ จนเกินไป ผู้ฟังมีความลำบากในการฟัง เพื่อให้เข้าใจได้

ระดับที่ 4 สามารถที่จะพูดเพื่อสื่อความหมายโดยทำให้ผู้ฟังเกิดความสับสนน้อยมาก สามารถเล่าเรื่องราวที่ต่อเนื่องตามลำดับเหตุการณ์ได้ เช่น เล่าประวัติคนได้ แต่ยังไม่สามารถพูดต่อเนื่องเพื่อการแสดงเหตุผลโต้แย้งและมักจะนิ่งเฉยไม่พูดขณะที่เจ้าของภาษาอภิปรายกัน ยกเว้นว่ามีผู้พูดด้วยแบบตัวต่อตัวและมักจะขอใช้ภาษาไทย ถ้าเป็นไปได้ การพูดมีที่ผิดไวยากรณ์น้อยลง แต่ยังคงมีการใช้สำนวนและลีลาภาษาผิดๆ สำเนียงพูดยังคงสำเนียงไทยอยู่มาก และเมื่อพูดยังมีที่ผิดเพราะนึกศัพท์ไม่ออก มีความคล่องในการพูดและการโต้ตอบที่จะทำให้ผู้ฟังไม่ลำบากที่จะสนทนาด้วย

ระดับ 5 สามารถพูดสื่อความหมายได้ในสถานการณ์ต่างๆ สามารถแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ถึงแม้จะยังขาดความคล่องเหมือนเจ้าของภาษา เมื่อพูดเรื่องซับซ้อนลึกซึ้งต้องใช้เวลาคิดเพื่อเตรียมก่อนพูดหรือหยุดที่จะพูดไว้เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้พูดได้ใจความดีกว่าเดิม มีการใช้ไวยากรณ์ผิดน้อยมาก ส่วนใหญ่มักจะผิดตรงสำนวนหรือวิธีการพูดมากกว่า ผู้ที่สนทนาด้วยมักต้องซักถามเป็นครั้งคราวเพื่อให้ได้ใจความที่กระจ่างขึ้น

ระดับที่ 6 มีความสามารถที่จะพูดสื่อความหมายในทุกสถานการณ์ด้วยความคล่องแคล่วชัดเจน สามารถพูดโต้แย้ง พูดเน้นและพูดขยายความ โดยเปลี่ยนเรื่องที่พูดได้ทุกขณะ ผู้ฟังสามารถฟังด้วยความเข้าใจและไม่ต้องช่วยผู้พูด ในการใช้ภาษาระดับนี้ผู้พูดมีที่ผิดไวยากรณ์ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ศัพท์ผิดหรือน้ำเสียงแบบไทยๆ และสำนวนที่ผิดเพราะอิทธิพลภาษาไทยน้อยมากจนแทบสังเกตไม่ได้

ระดับที่ 7 พูดคล่องและชัดเจนเหมือนเจ้าของภาษา มีความสามารถใช้ภาษา เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ และในสถานการณ์ต่างๆ เหมือนเจ้าของภาษาพูดทุกอย่าง ความสามารถระดับนี้มักจะเป็นของผู้ที่เคยอยู่ในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษมานานปี

### ผลของการศึกษาวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการสนทนาภาษาอังกฤษของกำลังพลของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร



จากการศึกษาโดยการสังเกต และประเมินสภาพการณ์ของกำลังพลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรในการสนทนาภาษาอังกฤษ พบว่า สาเหตุที่มีผลต่อการพูดภาษาอังกฤษของกำลังพล ได้แก่ การสนทนา การออกเสียง และคำศัพท์ กล่าวคือ

**การสนทนา (Conversation)** กำลังพลจำนวนมากไม่สามารถแสดงความคิดเห็นเชิงวิเคราะห์ออกมาได้ สาเหตุหนึ่งที่ทำให้การสนทนาภาษาอังกฤษเกิดปัญหา คือ การสนทนาไม่ใช่การพูดหรือฟังอย่างเดียว แต่ต้องมีการโต้ตอบระหว่างกัน ซึ่งต้องมีข้อมูลที่เพียงพอ และความรู้พื้นฐานทางภาษาอังกฤษก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างและพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของกำลังพล ดังนั้นถ้ากำลังพลมีความรู้และความสามารถทางด้านภาษาที่จำกัดก็จะเป็นอุปสรรคในการสื่อสารด้วยวาจา ประกอบกับไม่มีความมั่นใจในการใช้ภาษาและขาดการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

**การออกเสียง (Pronunciation)** เป็นปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่พบเจอ คือ ออกเสียงผิด มีการเน้นคำที่พยางค์ผิดที่ ทำให้ความหมายของคำผิด เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการสนทนา

**คำศัพท์ (Vocabulary)** มีคลังศัพท์น้อย เมื่อต้องการจะพูด ทำให้นักศัพท์ไม่ออก ไม่รู้จะพูดคำว่าอะไร ซึ่งการพูดภาษาอังกฤษในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มิได้มีแต่การออกเสียงสำเนียงที่ถูกต้องในรูปแบบที่เหมาะสม ดังเช่นเจ้าของภาษาเท่านั้น แต่การพูดต้องใช้คำศัพท์ การเรียงคำ และไวยากรณ์ของภาษานั้นมาผูกเป็นวลีและประโยค เพื่อให้เกิดความหมายที่ต้องการ

## 2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (SWOT Analysis)

### จุดแข็ง (Strategy)

1. ยุทธศาสตร์ (Strategy) ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ไว้ชัดเจน
2. โครงสร้าง (Structure) ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางรับราชการของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ ได้
3. ระบบองค์กร (System) วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นหน่วยงานที่มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามระเบียบธรรมเนียมทหาร ทำให้เป็นองค์กรที่มีแบบอย่างอันเดียวกัน

4. ทักษะของบุคลากร (Skills) วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร พัฒนาขีดความสามารถกำลังพลให้มีการฝึกทบทวนในตำแหน่งหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
5. คุณค่าร่วมในองค์กร (Shared Value) กำลังพลมีความรักและผูกพันในองค์กร มีความเสียสละในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
6. บุคลากรส่วนใหญ่ (Staff) มีความรับผิดชอบและทุ่มเทในการทำงานที่รับผิดชอบมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง เนื่องจากหน่วยเป็นแหล่งวิชาการมีผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ มาเป็นวิทยากรจำนวนมาก ตลอดจนมีทุนการศึกษาจำนวนมาก
7. รูปแบบการนำองค์กร (Style) มีการแบ่งมอบอำนาจหน้าที่ในการสั่งการและทำการแทนอย่างชัดเจนตามโครงสร้างที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธศาสตร์และแผนงานในระดับนโยบายขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกันทำให้การกำหนดทิศทางขององค์กรขาดประสิทธิภาพ
2. โครงสร้าง (Structure) ไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาฐานความรู้ของกำลังพลระดับบริหาร และมีข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
3. ระบบองค์กร (System) การจัดการบริหารงานของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศใหม่ โดยนำแนวคิดในการรวมศูนย์ต้นทุนมาใช้ เน้นรวมอำนาจในการบริหาร กระทำโดยไม่มี การสำรวจปริมาณงานและการจัด ทำให้วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ มีกำลังพลลดลง ในขณะที่ปริมาณงานเท่าเดิมและสายการปฏิบัติงานยาวขึ้น มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. ทักษะของบุคลากร (Skills) ไม่สามารถรักษากำลังพลระดับบริหารที่สะสมความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาระดับสูงของหน่วยไว้ได้ เมื่อจำเป็นต้องเติบโตตามแนวทางรับราชการ
5. คุณค่าร่วมในองค์กร (Shared Value) กำลังพลบางส่วนขาดมุมมองร่วมกันในภาพรวม และทิศทางการดำเนินงานของหน่วย
6. บุคลากรส่วนใหญ่ (Staff) จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาด้านความมั่นคงในระดับที่ต่ำกว่า
7. รูปแบบการนำองค์กร (Style) การหมุนเวียนผู้บริหารเป็นประจำส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง

### โอกาส (Opportunities)

1. ผู้รับบริการ (Customer) คือ นักศึกษาและศิษย์เก่าที่ล้วนเป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมให้การสนับสนุน ทำให้การประสานงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานเอกชนต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
2. สถานการณ์ด้านการเมือง (Politics) มีองค์กรเครือข่ายที่มีศักยภาพระดับชาติ ได้แก่ สมาคม วปอ. และคลังสมอง วปอ. เพื่อสังคม
3. สภาพสังคม (Society) วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ เป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงของประเทศที่มีผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและต้องการเข้ารับการศึกษา
4. เทคโนโลยี (Technology) วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ มีระบบเครือข่ายสารสนเทศ (เฉพาะ Hardware) ที่มีความพร้อม

### อุปสรรค (Threats)

1. ผู้รับบริการ (Customer) คือ มีการจัดการศึกษาด้านความมั่นคงระดับสูงของสถาบันอื่นๆ ในลักษณะคล้ายกับวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ มากขึ้น ซึ่งสถาบันเหล่านั้นส่วนใหญ่จะมีความพร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและความสามารถในการปรับตัวได้เร็วกว่าวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ โดยเฉพาะที่เป็นภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและองค์กรอิสระ
2. สถานการณ์ด้านการเมือง (Politics) ยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากสมาคม วปอ.และคลังสมอง วปอ. เพื่อสังคมได้อย่างเต็มที่
3. สภาพสังคม (Society) ขาดภาพลักษณ์ที่เข้มแข็งในการเป็นสถาบันหลักของชาติด้านความมั่นคงตามเจตนารมณ์ในการก่อตั้งหน่วย มีเพียงสัญลักษณ์ของการสร้างเครือข่ายผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่ชัดเจน
4. เทคโนโลยี (Technology) ขาดการจัดสรรสารสนเทศที่ดี ทำให้ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่าที่ควร

### 3. แนวทางการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษ

แนวทางการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษตามแนวคิดบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Learning Person) เป็นรูปแบบแนวทางที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษได้จริงภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณของหน่วย โดยการกำหนดให้ผู้เรียนได้ใช้สถานการณ์ในบทบาทสมมติจากการ์ตูนที่มีบทสนทนาภาษาอังกฤษเป็นสื่อ ซึ่งจะทำให้กำลังพลเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น และหากกำลังพล

ได้มีโอกาสฝึกการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้กำลังพลกล้าแสดงออก กล้าพูด ไม่กลัวผิดหรืออายที่จะพูดโดยมีแนวทาง ดังนี้

**1. การแสดงบทบาทสมมติ** การแสดงบทบาทสมมติถือเป็นเครื่องมือและกลวิธีอย่างหนึ่งที่ครูจะนำมาใช้ในการจัดการเรียน การสอนทุกสภาวะในชั้นเรียนตามโอกาสที่สมควร โดยให้กำลังพลแสดงออกจากเรื่องที่ได้อ่าน มีการแสดงออกอย่างอิสระ ทั้งท่าทาง การพูด ซึ่งการแสดงบทบาทสมมตินี้จะช่วยให้กำลังพลที่ออกมาแสดงมีความเข้าใจในเรื่องที่แสดง ได้อย่างลึกซึ้ง

**1.1. วิธีการสอนโดยใช้บทบาทสมมติ** เป็นวิธีสอนที่ผู้สอนสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมติขึ้นจากความเป็นจริงมาให้ผู้เรียนได้แสดงออกตามที่ผู้เรียนคิดว่าจะเป็น ผู้สอนจะใช้การแสดงออกทั้งทางด้านความรู้ ความคิดและพฤติกรรมของผู้แสดงมาเป็นพื้นฐานในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ผู้เรียน อันจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาสาระของบทเรียนอย่างลึกซึ้งและรู้จักปรับหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้

- (1) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้อื่น
- (2) เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม
- (3) เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกการใช้ความรู้ ความคิดในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- (4) เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออก ได้เรียนด้วยความเพลิดเพลิน
- (5) เพื่อให้การเรียนการสอนมีความใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

**1.2. ลักษณะของบทบาทสมมติ** ที่ผู้เรียนแสดงออก แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การแสดงบทบาทสมมติแบบละคร และการแสดงบทบาทสมมติแบบแก้ปัญหา

(1) การแสดงบทบาทสมมติแบบละครเป็นการแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่มีอยู่แล้วผู้แสดงจะได้รับทราบเรื่องราวทั้งหมด แต่จะไม่ได้รับบทที่กำหนดให้แสดงตามอย่างละเอียด ผู้แสดงจะต้องแสดงออกตามความคิดของตนและดำเนินเรื่องไปตามท้องเรื่องที่กำหนดไว้แล้วซึ่งมีลักษณะเหมือนละคร

(2) การแสดงบทบาทสมมติแบบแก้ปัญหา เป็นการแสดงบทบาทสมมติที่ผู้เรียนได้รับทราบสถานการณ์ หรือเรื่องราวเพียงเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น ซึ่งมักเป็นสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือมีความขัดแย้งแฝงอยู่ ผู้แสดงบทบาทจะใช้ความคิดของตนในการแสดงออกและแก้ปัญหาต่างๆ อย่างเสรี โดยที่ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องออกเสียงชัดเจนเหมือนชาวต่างประเทศ ทั้งนี้ในการสนทนาผู้สอนมีหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำและควรคำนึงว่าผู้เรียน

สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษตามขั้นตอนในการนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

### สรุปผลการวิจัย

1. การจัดกิจกรรมบทบาทสมมติ เป็นกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของกำลังพลตามสถานการณ์ นอกจากนั้นเป็นการเรียนการสอน เพื่อฝึกทักษะการสื่อสารผ่านการพูดของกำลังพล ซึ่งกำลังพลได้อ่านจะช่วยลดความตึงเครียดของกำลังพล และดึงดูดความสนใจ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอหลักการและวิธีการในการดำเนินการสอนทักษะการพูดเพื่อการสื่อสารไว้หลายแนวทาง เช่น Littlewood (1998: 85-89) มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร โดยเน้นกิจกรรมการพูดเพื่อการสื่อสาร คือ เริ่มจากกิจกรรมก่อนการสื่อสาร (Pre Communicative) ที่ประกอบด้วยกิจกรรมฝึกโครงสร้างไวยากรณ์ (Structural Activities) ผู้เรียนจะได้รับการฝึกฝนให้เกิดความรู้ ความชำนาญในทักษะนั้นๆ โดยผู้สอนใช้หลักภาษาและทักษะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการพูดเพื่อการสื่อสารและกิจกรรมการสื่อสาร (Quasi Communicative Activities) ผู้สอนใช้กิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้สื่อสารโดยใช้โครงสร้างภาษาตามที่ได้เรียนมา โดยเน้นวัตถุประสงค์เพื่อสื่อความหมายโดยใช้โครงสร้างทางไวยากรณ์ ผู้สอนอาจใช้วิธีให้ผู้เรียนฝึกการออกเสียงตามฝึกพูดบทสนทนาในสถานการณ์ต่างๆ หลังจากนั้นให้ผู้เรียนได้ฝึกพูดโดยใช้กิจกรรม เพื่อการสื่อสาร (Communicative Activities) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกกิจกรรมต่างๆ เพื่อสื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

2. การให้โอกาสกำลังพลได้ปรับปรุง ทำให้กำลังพลมีโอกาสในการพัฒนาเป็นอย่างมากมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และรู้สึกภูมิใจในความพัฒนาที่มีความก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ ดังที่ Scott (1981: 70-71) ได้กล่าวว่าการสอนทักษะการพูดเพื่อการสื่อสารเป็นกิจกรรมเพื่อฝึกการพูด การสื่อสารจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นผู้เรียนจะต้องสามารถใช้ภาษาตามหลักภาษาและโครงสร้างไวยากรณ์ได้อย่างถูกต้องจึงจะทำให้การสื่อสารบรรลุตามวัตถุประสงค์

3. เป็นการฝึกความรับผิดชอบ โดยการจัดเตรียมสถานการณ์ต่างๆ กำลังพลต้องเตรียมอุปกรณ์กับสถานการณ์นั้นๆ และส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมดังกล่าวผู้สอนควรเลือกใช้กิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้ภาษาในการสื่อสารกำหนดวัตถุประสงค์ในการพูด เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษา เพื่อ

สื่อความหมายได้อย่างมีเป้าหมาย ดังนั้น กิจกรรมการฝึกทักษะการพูด เพื่อการสื่อสาร จึงมีประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำเอากิจกรรมไปใช้ในการสื่อสารต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

1. การสอนสำหรับการสื่อสารควรตั้งอยู่บนพื้นฐานความต้องการ (Needs) ของกำลังผลความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่มีอยู่ (Language Competence and Performance) และความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. กิจกรรมที่ใช้ฝึกสนทนาเป็นภาษาอังกฤษ ควรใช้เนื้อหาที่มีความหลากหลาย เพื่อให้กำลังพลผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้คิด และนำเสนอรูปแบบของกิจกรรมเพิ่มเติมจากตัวอย่างที่ใช้
3. การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมอาจเพิ่มสื่อภาษาอังกฤษที่ช่วยในการฝึกพูด นอกเหนือจากบทสนทนา เช่น เพลงภาษาอังกฤษ การ์ตูนภาษาอังกฤษ หรือภาพยนตร์ภาษาอังกฤษ
4. ควรมีการพัฒนาชุดฝึกอบรมให้มีมาตรฐานตามแนวทางการสร้างชุดฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปใช้สื่อสาร
5. ควรเพิ่มการพัฒนาทักษะด้านอื่นๆ ได้แก่ การฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษในชีวิต เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะได้อย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมการอ่านและเล่าเรื่องเป็นภาษาอังกฤษจากชีวิตประจำวัน การศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการสอนที่เน้นการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาทักษะด้านการพูด
6. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ ด้วยวิธีการสอนไวยากรณ์ โดยสังเกตพฤติกรรมความต้องการต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของบุคลากร
7. ควรศึกษาทางด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ เพื่อการสื่อสารของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
8. ควรศึกษาการใช้กิจกรรมเพื่อการสื่อสาร หรือพัฒนาทักษะการพูด และการฟังภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มแรงดึงดูด และกระตุ้นความสนใจของผู้อบรมให้มากยิ่งขึ้น
9. ควรศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะในรูปแบบที่แตกต่างกัน และประเมินข้อดี-ข้อเสียของการใช้วิธีการดังกล่าว เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดกับบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

## เอกสารอ้างอิง

<sup>1</sup>Verna, Allee. (2003). The future of knowledge: increasing prosperity through value networks. Boston: Printed in USA.

<sup>2</sup>สุจินต์ ชาวสวน. (2555). บุคคลแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://beauten28.blogspot.com/2012/12/blog-post.html>.

<sup>3</sup>วิจารณ์ พานิช. ( 2555 ). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์

<sup>4</sup>วีระวรรณ วรรณโท. (ม.ป.ป ). แบบฝึกการพัฒนาทักษะ การศึกษาค้นคว้า การอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://202.29.136.140/MediaOnLine/weerawanWMD/unit7.htm>.

<sup>5</sup>มาตรฐานครุวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2553) กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ.

<sup>6</sup>เพียงเพ็ญ ทองกล้า. (2547). การพัฒนาตนเองสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2559, จาก [www.nrdo.navy.mi.th/jreport/mmaga/maga](http://www.nrdo.navy.mi.th/jreport/mmaga/maga).

<sup>7</sup>ชาญชัย อาจิมสมาการ. (2538 ). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ

<sup>8</sup>McNamara, Carter. (1998). Basic Guide to Program Evaluation. Retrieved from <http://www.mapnp.org/libary/evaluatn/fnleval.htm#anchor1575679>.

<sup>9</sup>Krashen Stephen D. And Tracy D. Terrel. (1995). The Natural Approach Language Acquisition in Classroom. London: Prentic Hall Europe

<sup>10</sup>Littlewood. (1998). Communicative Language Teaching. 18 th ed. Cambridge : Cambridge University Press

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ สกุล	นาวาเอก ประภาพ บุณยนิยม
วัน เดือน ปีเกิด	12 พฤษภาคม 2511
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ.2535-2539	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อาชีววิทยา) Mercy College, USA.
พ.ศ.2540	Master of Science, Mercy College, USA.
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2542	นายทหารประจำศูนย์รักษาความปลอดภัย บก.ทสส.
พ.ศ.2546 - 2558	นายทหารประจำกองพัฒนาการศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
ตำแหน่งปัจจุบัน	
พ.ศ.2558 – ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ



