



การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

นิธิวดี ป่าหวาย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สพร. ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ เป็นอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษานิเทศก์ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนตรวจสอบคุณภาพ รูปแบบและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนและคุณครูผู้สอน ภาษาอังกฤษโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลวัดสระแก้ว ที่กรุณาอำนวยความสะดวกสถานที่และการบันทึกภาพในการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดสรรงบประมาณสนับสนุน การวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอื้อนามในที่นี้ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงอำนาจarmiของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย ในสากลโลกอันเป็นที่พึ่งแก่ผู้วิจัยในการจัดทำรายงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่มารดา บิดา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ ตำรา บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนทำให้ รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

นิธิวดี ป่าหวาย

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

บทคัดย่อ

คำสำคัญ: รูปแบบ/ การพัฒนาครู/ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

นิธิวดี ป่าหวาย: การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา, 278 หน้า. ปี พ.ศ. 2562.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และ 2) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา การดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1) : ขั้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis : A) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) : ขั้นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู (Design and Development : D and D) ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2) : ขั้นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู (Implementation : I) และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) : ขั้นการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครู (Evaluation : E) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบประเมินผลงานการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา พบว่า ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย และมีความต้องการในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับ

ประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างรูปแบบ องค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอน และการประเมินผล รูปแบบ ทุกประเด็นมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ 2) ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การติดตาม สะท้อนผล 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนกำหนดเป้าหมายร่วม ขั้นรวมพลังเครือข่าย ขั้นขยายการเรียนรู้ ขั้นสะท้อนสู่การพัฒนา และขั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน

2. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา พบว่า

2.1 ความรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้หลังการทดลองใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

2.2 ความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะ กิจกรรมเป็นรายบุคคล แบบคู่คิดคู่พัฒนา และแบบทีมพัฒนา ทุกกิจกรรม อยู่ในระดับดี

2.3 ความความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ.....	ก
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	7
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
คำถามการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ.....	18
ความหมายของรูปแบบ.....	18
องค์ประกอบของรูปแบบ.....	20
ประเภทของรูปแบบ.....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	23
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร.....	23
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	26
แนวคิดการพัฒนาบุคลากร.....	27
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	31
รูปแบบการพัฒนาบุคลากร.....	39
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	41
ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	41
ความหมายของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	41
หลักการของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	41

องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	44
กระบวนการของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	46
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร.....	49
หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร.....	50
ขั้นตอนการสอนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร.....	54
กิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร.....	55
การวัดและประเมินผลการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร.....	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	77
3 วิธีดำเนินการ.....	82
ขั้นตอนการการวิจัย.....	82
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1).....	86
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1)	90
ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2)	94
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2)	98
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
ขั้นที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบ.....	109
ขั้นที่ 2 ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบ.....	138
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	148
สรุปผลการวิจัย.....	148
อภิปรายผล.....	150
ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย.....	165
ข้อเสนอแนะ.....	165
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	166
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	166
บรรณานุกรม.....	167

ภาคผนวก	172
ภาคผนวก ก	173
ภาคผนวก ข	178
ภาคผนวก ค	221
ภาคผนวก ง	244
ประวัติย่อผู้วิจัย	278

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เดิมและกระบวนทัศน์ใหม่รูปแบบ การพัฒนาบุคลากร..... 34
2	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัด กิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา..... 83
3	จำแนกจำนวนข้อสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามลำดับขั้นการเรียนรู้..... 96
4	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน..... 103
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับ ประถมศึกษา..... 105
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการในการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอน ภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา 107
7	แสดงการสรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ..... 110
8	ที่มาของรายละเอียดตามองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา..... 122
9	คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถการออกแบบการจัด กิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง รายบุคคล..... 139
10	คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถการออกแบบ การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง แบบคู่คิดคู่พัฒนา..... 140
11	คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถการออกแบบ การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง แบบทีมพัฒนา..... 141

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	142
13 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	144
14 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา....	145
15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	222
16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ...223	223
17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ....227	227
18 คะแนนประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	231
19 คะแนนประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	232
20 คะแนนประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	238

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2	กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	33
3	กระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์การ.....	37
4	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา.....	85
5	รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรม เสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา.....	128

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ความรู้ใหม่ๆ ได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมีปริมาณมาก ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา ครู อาจารย์ ไม่สามารถบอกเล่าความรู้ให้กับผู้เรียนได้ทั้งหมด การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นการเรียนแบบร่วมมือกันระหว่างครู ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกัน (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 2) ครูต้องเปลี่ยนเป้าหมาย การเรียนรู้ของผู้เรียนจากเน้นเรียนวิชาเพื่อได้ความรู้ ให้เลยไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่ การเรียนรู้ยุคใหม่ต้องเรียนให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษ ที่ 21 หน้าที่ของครูจึงต้องเปลี่ยนจากเน้นสอนหรือสั่งสอนไปทำหน้าที่จุดประกายความสนใจใฝ่รู้แก่ผู้เรียนให้ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) และพัฒนาทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน เน้นการลงมือทำทักษะในการเรียนรู้ และค้นคว้าหาความรู้มากกว่าตัวความรู้ ครูต้องเปลี่ยนแนวทางการทำงานจากทำเพียงคนเดียวเป็นทำงานและเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครูเป็นทีม (วิจารณ์ พานิช, 2555) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีมุมมองต่อสถานการณ์โลกที่มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 โดยมองว่าระบบการศึกษาต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์และสามารถนำแนวความคิดปรับเข้ากับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสม และความจำเป็นที่ผู้เรียนจะต้องมีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนและนวัตกรรมทางการคิด การพัฒนาครูและผู้เรียนเพื่อการปรับให้เข้ากับบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงผ่านระบบการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อคุณภาพของครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างแท้จริง (เจริญ ภูวิจิตร, 2560)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ยนต์ ชุ่มจิต, 2535) การพัฒนาครูในสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้กำหนดให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และ

บุคลากร ทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาครู โดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอก ให้สามารถจัดการ เรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การพัฒนาครูผู้สอนเพื่อช่วยเหลือครูทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษา สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ คือ การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาทีมงาน การสอนของครู การพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาหลักสูตร และการทำวิจัยปฏิบัติการในห้องเรียน (Glickman et al., 2007) การจัดการเรียนรู้โดยครูมืออาชีพนั้นเป็นการพัฒนาระบบงานกระบวนการเรียนการสอนเพื่อสร้างให้ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ ซึ่งครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีการฝึกฝนและพัฒนา รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะให้เกิดความรู้ ความชำนาญที่ดียิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ทำให้เพิ่มพูนความรู้ความคิด เกิดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (สมชาติ กิจยรรยง, 2546)

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศที่มีบทบาทสำคัญในปัจจุบัน เป็นภาษาที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารเป็นภาษาที่จำเป็นในการศึกษาชั้นสูงทั้งในและนอกประเทศ เนื่องจากตำราทางวิชาการจะเป็นภาษาอังกฤษเป็นส่วนใหญ่ ผู้ที่รู้ภาษาอังกฤษจึงสามารถเข้าใจความคิด ทักษะคติ วัฒนธรรมของชาติ การดำรงชีวิต และความก้าวหน้าทางวิทยาการได้เป็นอย่างดี (สุมิตรา อังวัฒนกุล , 2539 , หน้า 1) ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่เป็นทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เรียนรู้และฝึกฝนการใช้ภาษาอังกฤษจนเกิดทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 3) กระทรวงศึกษาธิการได้จัดลำดับความสำคัญของภาษาอังกฤษให้เป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนรู้ ซึ่งการเรียนภาษาต่างประเทศไม่ได้เรียนเพื่อความรู้เกี่ยวกับภาษาเท่านั้น แต่เรียนเพื่อให้สามารถใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่นได้ตามความต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงานอาชีพ การที่ผู้เรียนจะใช้ภาษาได้ถูกต้อง คล่องแคล่วและเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับทักษะการใช้ภาษา ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนภาษาที่ดีผู้เรียนจะต้องมีโอกาสได้ฝึกทักษะการใช้ภาษาให้มากที่สุดทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน การจัดกระบวนการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับธรรมชาติและลักษณะเฉพาะของภาษา มีกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งกิจกรรมฝึกทักษะทางภาษาและกิจกรรมฝึก ให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนภาษา

ด้วยตนเองควบคู่กันไป อันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนที่พึ่งตนเองได้และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต โดยใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้ในการเรียนรู้อื่น ๆ ในการศึกษาต่อ รวมทั้งการประกอบอาชีพ (กรมวิชาการ, 2546 , หน้า 1) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศได้กำหนดสาระเพื่อเป็นกรอบเนื้อหา ขอบข่ายองค์ความรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถภาพทางภาษาในลักษณะที่เป็นความต่อเนื่องของ กระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสามารถในด้านภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ใช่แค่การจำคำศัพท์ และรูปประโยคในภาษา ทั้งนี้ผู้เรียนต้องใช้ภาษาได้คล่อง เข้าใจวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา และตระหนักถึงวิธีการที่จะนำภาษาและวัฒนธรรมไปใช้ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 , หน้า 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผูกอบรมครูตลอดจนพัฒนาระบบติดตามแก้ปัญหาและช่วยเหลือครูให้มีกลไกเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนเพื่อสนองต่อความสามารถที่แตกต่างของครูผู้สอนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวางแผนการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับครูและนักเรียน เพื่อยกระดับความสามารถในการจัดการเรียน การสอนของครูให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่เน้นการสื่อสารและเป็นไปตามกรอบอ้างอิง ความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล (The Common European Framework of Reference for Languages : CEFR) ทั้งด้านการออกแบบหลักสูตร การพัฒนา การเรียนการสอน การทดสอบ การวัดผล การพัฒนาครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

สภาพปัญหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีมาจากหลายสาเหตุ นโยบาย ด้านการพัฒนาครูยังมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดความต่อเนื่อง (Gate, 1995 อ้างถึงใน กรุณพล พรหมเกทย์ ,2558) การผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถยังมีปริมาณไม่เพียงพอ มีปัญหาครูสอนไม่ตรง วุฒิและการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ในด้านการพัฒนาครูพบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่ อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ (สถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2553) การจัดการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษาในปัจจุบันยังไม่เป็นไปตามกระบวนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เนื่องจากครูขาด ความรู้ความเข้าใจในทักษะและการสอนภาษาอังกฤษ ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม ขาดทักษะการสอน ไม่มั่นใจในการใช้ภาษา และบุคลากรที่เชี่ยวชาญและเหมาะสมในการสอน ภาษาอังกฤษไม่เพียงพอ (กรมวิชาการ, 2546) การจัดกิจกรรมส่วนใหญ่จะใช้การแปลและให้ นักเรียนท่องจำแล้วทำแบบฝึกหัด ไม่เห็นประโยชน์ที่แท้จริงของการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ใช้สื่อ การสอนน้อย และไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสารได้ (สมลักษณ์ สุขเมธ,

2539) ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งคือ การที่ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทำให้ผู้เรียนขาดทักษะการสื่อสารและไม่มีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ ตลอดจนการสอนแยกส่วนเฉพาะการอ่าน การเขียนและให้แปลความ ไม่ได้ฝึกทักษะการพูดเนื่องมาจากครูผู้สอนมีทักษะภาษาอังกฤษไม่ดี และขาดความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จินตนา ธรรมวานิช, 2553 อ้างถึงใน นิอร สุขสำราญ, 2546) นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งสอนเน้นเนื้อหาวิชาเป็นหลักเน้นกิจกรรมถ่ายทอดป้อนข้อมูลเป็นหลัก จึงทำให้ผู้เรียนขาดคุณลักษณะช่างสงสัยหรือใฝ่รู้ขาดความคิดสร้างสรรค์ไม่กล้าคิด ไม่กล้าปฏิบัติและไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเช่นกัน (วิวัฒน์ ชัตติยะมาน, 2549 และ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544)

ปี 2560 กระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ บนพื้นฐานแนวคิดการนำคนมาอยู่รวมกัน เกิดการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แนวทางพัฒนา (ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 106/2560, 2560) การสร้างกลุ่ม “เพื่อนร่วมวิชาชีพ” เพื่อให้ครู มีผู้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ขณะเตรียมสอน ขณะปฏิบัติการสอน และการสะท้อนผลการสอน เพื่อพัฒนา ความรู้ และทักษะของครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Darling-Hammond, 1999 และ Brookfield & Stephen, 1995) ครูต่างระดับชั้น ต่างวัย และต่างประสบการณ์ที่ทำงานในโรงเรียนเดียวกันจับคู่ / จับกลุ่ม เป็นคู่คิด / ทีมเรียนรู้ หรือผู้ชี้แนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการจัดและสังเกตการเรียนการสอน การสะท้อนผลการเรียนการสอนของตนเองร่วมกับเพื่อน และการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีพี่เลี้ยง ผู้สนับสนุน ส่งเสริมและ ชี้แนะให้เกิดการพัฒนา (ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559) การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพต่อไป (Southwest Educational Development Laboratory, 1997) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน และปัญหาตามสถานการณ์เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ควรจะเป็นในรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตรงตามความต้องการ และวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งกระบวนการสร้าง

เครือข่ายการเรียนรู้ ลักษณะการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และองค์ประกอบของเครือข่ายการเรียนรู้ควรมีกระบวนการที่ได้ความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน (tacit knowledge) ซึ่งจากผลการวิจัยของ Agrandoff (2007) พบว่าการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การทำงานร่วมกันในเครือข่าย การแลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในเครือข่าย จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกในตัวคนออกมาเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2550) และ James (2007) พบว่า หลักในการแบ่งปันความรู้ในเครือข่ายควรสร้างความไว้วางใจ การใช้บทสนทนาในการแบ่งปันความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของบุคลากรที่ต้องการความรู้ไปแก้ไขปัญหาในการทำงาน กระบวนการสร้างเครือข่ายสำหรับการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดความสัมพันธ์ เนื่องจากเครือข่ายนั้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างองค์กร กระบวนการจัดความสัมพันธ์นี้รวมถึงทุกคนที่ทำงานในระดับเดียวกัน ระดับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทีมงานกับสังคมต่างๆ ซึ่งความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายอย่างเดียวกัน และ กระบวนการสร้างเครือข่ายควรดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน โดยกลไกของเครือข่ายจะเชื่อมโยงบุคคลกับบุคคลทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หลอมรวมความรู้ ผสมผสานความรู้เรื่องต่างๆ ของแต่ละบุคคล ในองค์กร พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ในรูปแบบของเครือข่าย หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ (Seufert & Bach, 1999 ; Snowden, 2002) การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของเครือข่ายนี้จะไปในลักษณะที่ความรู้นั้นจะถูกถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนจากบุคลากรสู่บุคลากรได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรหรือกลุ่มมีความต้องการความรู้ และบุคลากรที่มีความรู้จะถ่ายทอดความรู้ออกไปในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อความต้องการใช้งานของผู้ที่ต้องการความรู้ นอกจากนั้นการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่เป็นการเรียนรู้ ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ที่ถ่ายทอด กับผู้ที่รับความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนให้ทุกคนช่วยกันออกความคิด ช่วยกันค้นหา ทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ ให้ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมในความคิดเหล่านั้น ผ่านบริบทความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยใช้กิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในลักษณะของการสนทนา เสวนากัน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน (Snowden, 2002)

จากการสำรวจสภาพปัจจุบัน ความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2561 พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารอยู่ในระดับน้อย และมีความต้องการในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการจัดการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้เรียนระดับ

ประณตศึกษา เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทางภาษา และการออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการ จัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ส่งผลให้ความสามารถทางการเรียนภาษาอังกฤษ ของผู้เรียน อยู่ในระดับควรปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2559) จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษ ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2560 มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2561) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จึงควรได้รับการส่งเสริม พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นทักษะการสื่อสาร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึก ปฏิบัติการใช้ภาษาในบริบท และสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็น ประโยชน์ของการปฏิบัติกิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ภาษาอังกฤษ ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพด้านภาษาเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนให้มี ประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ ตลอดจนเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับ ประถมศึกษาในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้แสวงหาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องร่วมกับกลุ่มผ่าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองบน พื้นฐานการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาครูใน การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารประถมศึกษาที่เน้นการเรียนรู้จากกิจกรรม มีความจำเป็นที่ต้องมีรูปแบบเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการและการปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง หลากหลายให้กับ ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สามารถนำความรู้ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงนำผลที่ เกิดจากการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมาจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้กับผู้เรียนมีคุณภาพตามระดับความสามารถที่เป็นสากลและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาบุคลากรจะเป็นกระบวนการที่ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพในสาขาเดียวกันและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบท และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

คำถามการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีคำถามการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีผลอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัย ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้ผู้เรียนสื่อสารได้ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
2. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษนำรูปแบบการพัฒนาครูภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างประสบการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้แก่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ให้มีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เหมาะสมกับบริบทของครู
3. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนตามระดับชั้น และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบ มีเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการร่วมเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้เหมาะสมกับผู้เรียน

5. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ที่ดีเกี่ยวกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สามารถเรียนรู้จากกิจกรรมปฏิบัติและนำ ประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้สื่อสารในตามสถานการณ์ได้เหมาะสม

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลักการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนา บุคลากร จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน และครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 2 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายการทดลองใช้รูปแบบ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2561 ที่ได้มาจากการเลือก แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ จำนวน 16 คน โดยผู้ศึกษามีเหตุผลสำคัญในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 16 คน

เป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมและพร้อมให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจนครบกระบวนการ

1.2.2 เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนภาษาอังกฤษพร้อม ที่จะให้ความร่วมมือในการติดตามผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นกระบวนการ ในการวิจัยในครั้งนี้

1.3 ผู้ให้ข้อมูลหลักการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จำนวน 3 คน และครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาโรงเรียน ต้นแบบ จำนวน 3 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่

2.2.1 ความรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2.2.2 ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

3. เนื้อหา ประกอบด้วย

3.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3.2 การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

4. สถานที่ พื้นที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน

5. ระยะเวลา ระหว่างเดือนมิถุนายน 2561 – พฤษภาคม 2562

กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิดการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R and D) เป็นกระบวนการรูปแบบใหม่ที่มาจากความต้องการของผู้ใช้นวัตกรรมที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมนั้นโดยมีขั้นตอน ดังนี้ $R1 \rightarrow D1 \rightarrow R2 \rightarrow D2$ และหลักการวิจัยและพัฒนา ในการวิจัยทางหลักสูตร การสอน และการนิเทศ เป็นการพัฒนาจากล่างสู่บน คือ นำความต้องการจำเป็นของข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนไปสู่การพัฒนา (มาเรียม นิลพันธุ์, 2549) การวิจัยและพัฒนารูปแบบครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาในการศึกษาเพื่อสังเคราะห์สร้างรูปแบบ

การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารประถมศึกษาที่เน้นการเรียนรู้จากกิจกรรมด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นตามสภาพการณ์ที่แท้จริง ภายใต้หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการนำรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้นนี้ไปใช้ โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุง การดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบวิธีการวิจัย (บุญเรียง ขจรศิลป์ , 2550; องอาจ นัยพัฒน์, 2551)

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา R and D (Research and Development) นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1) : ขั้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis : A)
 ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) : ขั้นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู (Design and Development : D and D) ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2) : ขั้นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู (Implementation : I) และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) : ขั้นการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครู (Evaluation : E)

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ การค้นหาสิ่งที่เหมาะสมที่สุดด้วยการวิเคราะห์ ใช้เหตุผล เปลี่ยนเป็นความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม สร้างเป็นแนวคิด ทฤษฎีที่ชัดเจนเพื่อนำมาใช้ (Theory) เข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ การสอน ทักษะ หรือความคิดรวบยอด ที่ทันสมัย ผ่านการนำเสนอ หรือฝึกอบรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ต้องการพัฒนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการอธิบาย เพื่อนร่วมงานพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายเกี่ยวกับวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างความรู้ ทักษะ วิธีการ กระบวนการใหม่ กิจกรรม (Activity) สะท้อนความคิดด้วยการกระทำ การปฏิบัติกิจกรรมและประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ด้วยเกมที่สนุกสนาน การฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ กิจกรรมที่สร้างความกระตือรือร้น หรือกิจกรรมแก้ปัญหา การสาธิต (Demonstration) การสังเกตรูปแบบสิ่งที่จะ การสอน การจัดการสอนผ่านผู้เรียนจริง หรือการชมวิดิทัศน์ เพื่อให้เรียนรู้และเข้าใจกลยุทธ์ การสอน ทบทวนแหล่งความรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หาแนวทางพัฒนาที่หลากหลาย การสะท้อนผลเพื่อกระตุ้นการดำเนินงาน และเรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประมาณและเชิงคุณภาพร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องทั้งการกระทำและการตอบสนองร่วมกัน ประยุกต์ใช้สู่สถานการณ์ใหม่ และสามารถถ่ายโอนทักษะที่ได้รับไปสู่การเรียนรู้ใหม่ นำความรู้ที่ได้จากความรู้ใหม่มาผสมผสานกับความรู้เก่าเกิดเป็นขั้นตอนใหม่ การปฏิบัติและให้ข้อมูลป้อนกลับ (Practice and Feedback) หลังการสาธิตโดยทันทีในแต่ละเรื่อง และการชี้แนะและติดตาม (Coaching and Follow-up) โดยการรับข้อมูลป้อนกลับจากการสังเกต

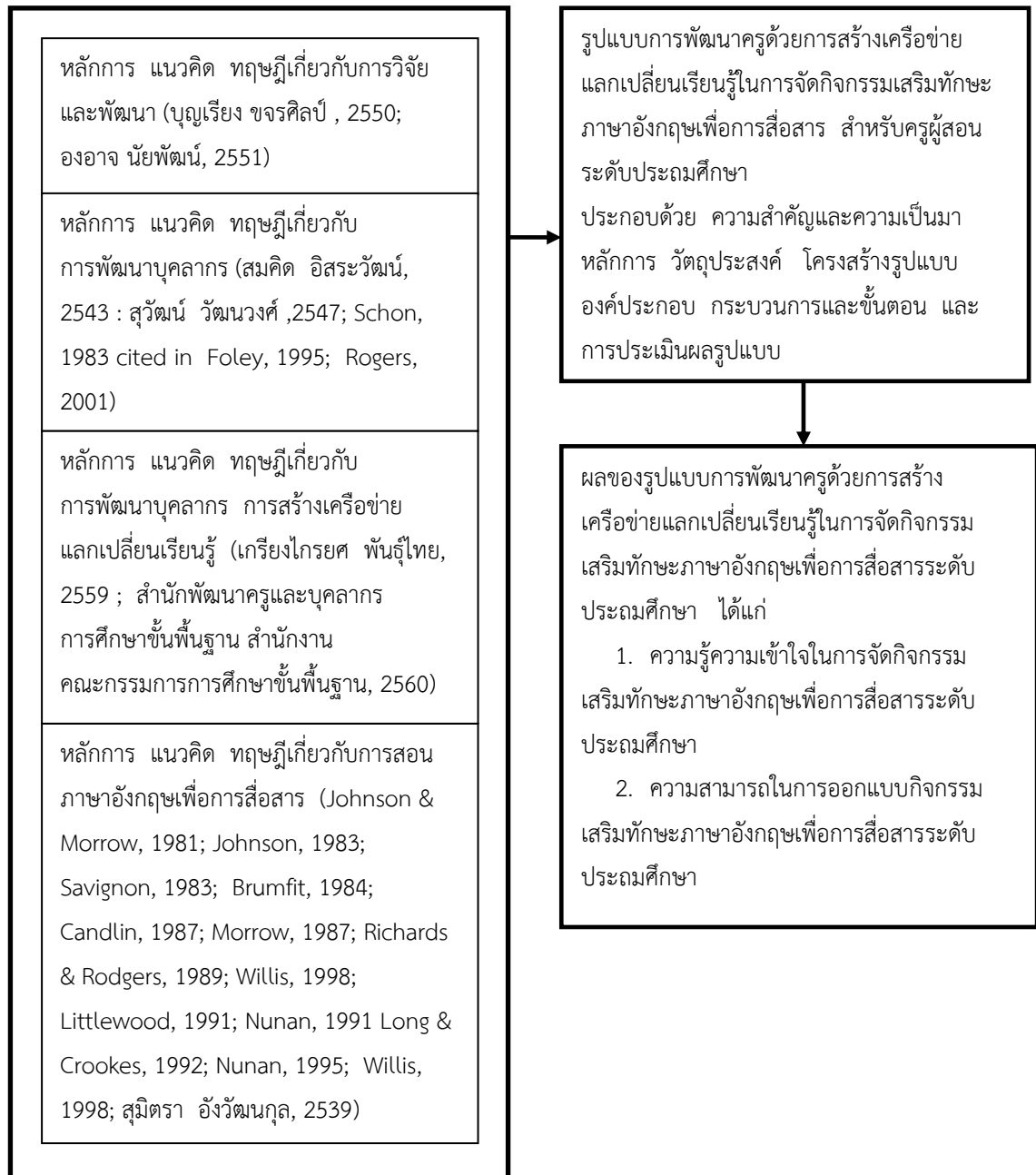
โดยเพื่อนร่วมงาน อภิปรายหลังการชี้แนะและการอบรม (Schon, 1983 cited in Foley, 1995; Rogers, 2001; David Cooper, 2004; สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ , 2547)

3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจร่วมกันในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมาย จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์และเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน การวางแผนพัฒนา (Plan) ที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และช่วยกันวางแผนโดยละเอียด กลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ว่าจะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด วัตถุประสงค์ที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง การพบกลุ่มในช่วงเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจแนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกกลุ่มได้รับทราบ สมาชิกสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้ กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความสนิทสนม ความไว้วางใจและเพื่อให้เกิดความเป็นชุมชน ชุมชนของผู้ที่รู้และอยากรู้ โดยกิจกรรมจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้ การปฏิบัติ (Action) ทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ที่สำคัญคือการพบกลุ่มในช่วงเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหาความภาคภูมิใจแนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกกลุ่มได้รับทราบ สมาชิกสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้ สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง สร้างเครือข่ายของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ (Human Networks) การแลกเปลี่ยนความรู้โดยอาจ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการเชื่อมโยงบุคคลที่อยู่ต่างพื้นที่ ส่งเสริมสร้างความสนิทสนม สร้างรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม สร้างเว็บไซต์เป็นพื้นที่ให้บุคคลมาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในงานประจำวันได้ การสังเกตผลการปฏิบัติ(Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าสิ่งใดบ้างที่ทำได้ สิ่งใดบ้างมีปัญหา โดยใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาและทบทวนการสร้างกิจกรรมระหว่างบุคคล สมาชิกในเครือข่ายให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2559; <https://kminbusiness.wordpress.com>)

4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หลักการ
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย หลักการสอน
ภาษาเพื่อการสื่อสาร แนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร จุดมุ่งหมายการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
ขั้นตอนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร กิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร และการวัดและ
ประเมินผลทางภาษา (Johnson & Morrow, 1981; Johnson,1983; Savignon , 1983;
Brumfit, 1984; Candlin, 1987; Morrow, 1987; Richards & Rodgers, 1989; Willis, 1998;
Littlewood, 1991; Nunan, 1991 Long & Crookes, 1992; Nunan, 1995; Willis, 1998;
สุมิตรา อังวัฒนกุล, 2539)

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดดังกล่าว กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2. เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การรวมกลุ่มครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรและแหล่งความรู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เน้นการปฏิบัติกิจกรรม ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และการประยุกต์ความรู้ใหม่

3. รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กรอบแนวคิด โครงสร้างและความสัมพันธ์ของกระบวนการและองค์ประกอบในการเชื่อมโยงกลุ่มครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยมีมีแนวทางในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การจัดกิจกรรมเสริมทักษะ และการประเมินผล

4. การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษสื่อสาร โดยนำความรู้ความเข้าใจและทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างทักษะการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนเพื่อการสื่อสารมาใช้เป็นกิจกรรมหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือครูผู้สอนและสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ ได้แก่

4.1 กิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารตามวัตถุประสงค์ (Functional Communication Activities) มุ่งให้ผู้เรียนใช้ภาษาเป็นสื่อในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายให้เข้าใจกันมากที่สุดโดยไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์หรือเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอไป โดยครูเป็นผู้กำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อหาข้อมูลที่ยังขาดอยู่หรือเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

4.1.1 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลในวงจำกัด (Sharing Information with Restricted Cooperation) อาจเป็นงานคู่หรืองานกลุ่มก็ได้ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลเพียงส่วนหนึ่งและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีกับเพื่อนหรือหาข้อมูลด้วยการถามตอบ โดยให้ตอบว่าใช่ – ไม่ใช่ กิจกรรมนี้เหมาะกับนักเรียนระดับต้นเพราะเป็นการฝึกภาษาเพื่อการสื่อสารอย่างง่าย ตามรูปแบบภาษาที่

กำหนดให้ เช่น กิจกรรมเลือกรูปภาพ กิจกรรมจับคู่ กิจกรรมหาลำดับที่หรือตำแหน่งที่ตั้ง กิจกรรมหาข้อมูลที่ขาดหายไป กิจกรรมค้นหาความลับ เป็นต้น

4.1.2 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลในวงกว้าง (Sharing Information with Unrestricted Cooperation) คล้ายกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลในวงจำกัดคืออาจเป็นงานคู่หรือกลุ่ม และผู้เรียนต้องแลกเปลี่ยนหรือหาข้อมูลเพิ่มเติมจากเพื่อนเหมือนกัน แต่นักเรียนจะมีอิสระในการใช้ภาษากว่า คือจะใช้วิธีการพูดอย่างอื่นได้ตามที่คิดว่าเหมาะสม เช่น บรรยาย ให้ข้อเสนอแนะ ขอให้อธิบายเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ฝึกใช้ภาษาในลักษณะที่กว้างขวาง เช่น กิจกรรมการสื่อสารเกี่ยวกับรูปแบบหรือรูปภาพ กิจกรรมการสื่อสารเกี่ยวกับแบบจำลอง กิจกรรมการค้นหาความแตกต่าง กิจกรรมการไปตามทิศทางที่บอก เป็นต้น

4.1.3 กิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลและหาข้อสรุปจากข้อมูล (Sharing and Processing Information) มีลักษณะคล้ายกับการเล่นต่อภาพ (Jigsaw) นักเรียนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มรับข้อมูลคนละส่วนซึ่งแตกต่างกัน ชั้นแรกจะต้องแลกเปลี่ยนข้อมูลกันก่อนจนได้ภาพรวมของข้อมูลทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือหาข้อสรุปอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนด นักเรียนต้องผลัดกันบรรยายรูปของตนให้เพื่อนฟังจนเข้าใจและร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็น เพื่อเรียงลำดับก่อนหลัง นักเรียนจะต้องนำความรู้ความสามารถทางภาษามาใช้ในการสื่อสารและอาจต้องพูดในหลายลักษณะ เช่น อธิบาย แสดงความคิดเห็น เป็นต้น กิจกรรมได้แก่ กิจกรรมลำดับเรื่องราว กิจกรรมรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหา

4.1.4 กิจกรรมการหาข้อสรุปจากข้อมูล (Processing Information) เป็นกิจกรรมคู่หรือกลุ่มก็ได้โดยนักเรียนทุกคนจะได้รับข้อมูลครบถ้วนเหมือนกันแต่จะต้องร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูลหรือประเมินข้อมูลเพื่อมาตัดสินใจหรือแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง คล้ายกับการแก้ปัญหาทั่วไปในชีวิตจริง ครูอาจนำปัญหาในชีวิตประจำวันมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียน อาจกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม กิจกรรมได้แก่ กิจกรรมการปฏิสัมพันธ์

4.2 กิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social Interaction Activities) มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนใช้ภาษาเป็นสื่อในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่จะกำหนดสถานการณ์และบทบาทของผู้เรียนไว้ ผู้เรียนจะได้ฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและเลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และบทบาทของตนเอง ความสำเร็จของกิจกรรมวัดจากความสามารถ 2 ด้านคือ ความสามารถในการสื่อสารได้ตามวัตถุประสงค์ และความสามารถในการเลือกใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และบทบาทที่ได้รับ ครูอาจใช้ห้องเรียนเป็นบริบททางสังคมให้นักเรียนได้ฝึกใช้ภาษาในเรื่องที่ใกล้ตัวและในสถานการณ์ที่นักเรียนคุ้นเคย หลังจากนั้นจึงให้ฝึกใช้ภาษาในบริบทที่เป็นสถานการณ์นอกชั้นเรียนต่อไป การใช้ห้องเรียนเป็น

บริบททางสังคมครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อการปฏิสัมพันธ์ เช่น การใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน การสนทนาหรือการอภิปรายในชั้นเรียน การใช้บทสนทนาและบทบาทสมมติโดยคำนึงถึงประสบการณ์ในโรงเรียนของผู้เรียน การกำหนดขอบเขตของสถานการณ์ในชั้นเรียน บทบาทสมมติมีหลายลักษณะ ได้แก่ บทบาทสมมติที่มีกำหนดบทสนทนา บทบาทสมมติที่มีการกำหนดบทพูดและข้อมูล บทบาทสมมติที่มีการกำหนดสถานการณ์และจุดมุ่งหมาย และบทบาทสมมติที่มีกำหนดรูปแบบการอภิปราย

5. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมและสถานการณ์ มีความคล่องแคล่วและความถูกต้องในการใช้ภาษา ฝึกใช้รูปแบบและโครงสร้างของภาษาในลักษณะบูรณาการทักษะในสถานการณ์และบริบทที่ใกล้เคียงกับการสื่อสารจริง เกิดการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีความหมายจากการปฏิบัติกิจกรรมการแก้ปัญหาหรือเรียนรู้จากภาระงานและกิจกรรมที่ได้ใช้ข้อมูลทางภาษาและมีส่วนร่วมในการใช้ภาษาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น โดยครูเป็นผู้จัดสถานการณ์และกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการสื่อสารและการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับข้อมูลของผู้อื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ การจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้สนทนามีปฏิริยาโต้ตอบซึ่งกันและกันในหลากหลายลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมเป็นคู่ กิจกรรมกลุ่มย่อย และกิจกรรมกลุ่มใหญ่ ไม่คำนึงถึงความถูกต้องด้านไวยากรณ์และความผิดพลาดในการใช้ภาษาให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาในการสื่อสารมากกว่ารูปแบบของภาษา ตลอดจนให้ข้อมูลป้อนกลับในการใช้ภาษาเพื่อให้เกิดพัฒนาการและความก้าวหน้าทางภาษาของผู้เรียน

6. รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา หมายถึง กรอบแนวคิดในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างรูปแบบ องค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอน และการประเมินผลรูปแบบ

7. ผลของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

7.1 การทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ โดยพิจารณาเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในการสอบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบผ่านเกณฑ์การทดสอบหลังได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

7.2 การประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบของผู้เข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับดีขึ้นไปหรือค่าเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า 2.51

8. ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ปีการศึกษา 2561 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นกรอบแนวคิด การดำเนินการวิจัยที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 1.3 ประเภทของรูปแบบ
2. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาคณาจารย์
 - 2.1 ความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์
 - 2.2 ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์
 - 2.3 แนวคิดการพัฒนาคณาจารย์
 - 2.4 กระบวนการพัฒนาคณาจารย์
 - 2.5 รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์
3. แนวคิดและทฤษฎีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 3.1 ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 3.2 ความหมายของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 3.3 หลักการของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 3.4 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 3.5 กระบวนการของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. แนวคิดและทฤษฎีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - 4.1 หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - 4.2 ขั้นตอนการสอนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
 - 4.3 กิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - 4.4 การวัดและประเมินผลการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นสิ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ หรือการควบคุม การอ้างอิง หรือแปลความหมายของความสัมพันธ์ต่าง ๆ หรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์ได้ง่ายยิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบและมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง รูปแบบจะมีรายละเอียดหรือองค์ประกอบใดขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น ซึ่งมีรูปแบบที่เป็นแบบง่ายและรูปแบบที่มีความซับซ้อนเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งและแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน

1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (model) หมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นวิธี การถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่องให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ (ไพรัช ฤติยผาด, 2544 อ้างอิงจาก ประสิทธิ์ ชุมศรี, 255)

คัมภีร์ สุตแท้ (2553 อ้างอิงจาก <https://research-system.siam.edu/images/thesismhd/>) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ปัญญา ทองนิล (2553 อ้างอิงจาก <https://research-system.siam.edu/images/thesismhd/>) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

มาลี สืบกระแสด (2552 อ้างอิงจาก <https://research-system.siam.edu/images/thesismhd/>) รูปแบบมีสองลักษณะคือรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่นระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้นรูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความจำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

ทศนา แชมมณี (2550) ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยสร้างมาจากความคิด

ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

วิลเลอร์ (Willer, 1967) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย (Formal System) มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

พลอเตอร์และพอล (Procter and Paul, 1978) ให้ความหมายไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English ว่ารูปแบบมี 3 ลักษณะ คือ 1) สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริงเช่น แบบจำลอง 2) สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินงานบางอย่าง และ 3) แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์

กูด (Good, 2005) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบหมายถึงแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบเป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม คือ เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นระบบหรือโครงสร้างที่ออกแบบหรือสร้างขึ้นจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งแสดงด้วยภาษาข้อความ สัญลักษณ์ หรือแผนภาพทางความคิด รูปแบบหนึ่งจะมีรายละเอียด องค์ประกอบอย่างไรขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบ ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันและขั้นตอนเพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาโดยเฉพาะ

1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

บาร์โคและฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982 : 70) กล่าวว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจะประกอบด้วยรายละเอียดใดจึงจะเหมาะสม และมีองค์ประกอบอะไรบ้างขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

กิบสัน อีวานเซอวิช และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997) กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม องค์ประกอบรูปแบบนี้พิจารณาว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าผ่านกระบวนการซึ่งจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งแสดงถึงการมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

ธีระ รุญเจริญ (อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ, 2550) กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. ระบบและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินผลรูปแบบ
6. เงื่อนไขของรูปแบบ

สมาน อัครภูมิ (2550) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ดี ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบผู้ออกแบบรูปแบบต้องทราบว่า ออกแบบรูปแบบมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างไรอย่างหนึ่ง
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบบนฐานคิดของทฤษฎี และหลักการใดบ้าง
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. การประเมินรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบ ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อไป

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบรูปแบบควรระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ และข้อควรระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างระบบและแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างระบบ องค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลรูปแบบ

1.3 ประเภทของรูปแบบ

คีฟ (Keeves. 1988 อ้างอิงจาก ประสิทธิ์ ชุมศรี, 255) กำหนดประเภทของรูปแบบตามลักษณะที่ปรากฏ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. Analog Models หมายถึง แบบหุ่นจำลองเชิงเทียบเคียง โดยวิธีการจำลองจากของจริงหรือคล้ายกับ ของจริงอาจมีขนาดแตกต่างจากขนาดจริงไปบ้างเช่นหุ่นจำลองรถยนต์ หุ่นจำลองเครื่องบิน เป็นต้นส่วนใหญ่จะมีลักษณะเชิงกายภาพ จุดอ่อนที่พบ คือไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในแบบจำลองได้อย่างชัดเจน

2. Semantic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายหรือเรียกว่ารูปแบบเชิงข้อความโดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเช่นรูปแบบเกี่ยวกับ เจตคติรูปแบบเกี่ยวกับ ผลการเรียนแบบต่าง ๆ จุดอ่อนของรูปแบบนี้ คือขาดความชัดเจนยากแก่การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ

3. Schematic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้แผนภูมิแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างขององค์กรการบริหารงาน เป็นต้น

4. Mathematic Models หมายถึง รูปแบบที่แสดงออกในรูปของสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ จึงมักเรียกรูปแบบนี้ว่ารูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ โดยเริ่มมีการนำมาใช้ในวงปี

ค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาการศึกษาต่อมาได้ขยายผลไปทางด้านการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา และสาขาวิชาอื่น ๆ เพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ และนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ ได้

5. Causal Models หมายถึง รูปแบบเชิงสาเหตุเป็นรูปแบบที่อยู่ในระดับขั้นสูงโดยมีตัวแปรแต่ละตัวแสดงความสำคัญเชิงสาเหตุกับ ตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งมี 2 ลักษณะคือ

5.1 Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุหรือตัวแปรอื่นที่มีเส้นโยงที่มี ทิศทางของ การเป็นสาเหตุไปในทางเดียวหรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 Non - Recursive Models หมายถึงรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุแบบ เส้นระหว่างตัวแปร โดยทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่น ๆ ภายในรูปแบบนั้น คือทั้งความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับได้

สไตเนอร์ (Steiner, 1988) กำหนดรูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ 1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) เป็นแบบจำลองทางกายภาพ และ 2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ซึ่งทฤษฎีนั้นไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างที่สัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบมีลักษณะแตกต่างกัน เป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นของแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบหุ่นจำลองเชิงเทียบเคียง รูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายหรือเรียกว่ารูปแบบเชิงข้อ ความรูปแบบที่ใช้แผนภูมิ รูปแบบที่แสดงออกในรูปของสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุเป็นรูปแบบที่อยู่ในระดับขั้นสูงโดยมีตัวแปรแต่ละตัวแสดงความสำคัญเชิงสาเหตุกับตัวแปร เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบเชิงทฤษฎีที่สร้างจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐานและมีโครงสร้างที่สัมพันธ์กัน

2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงในยุคของการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมที่เป็นพลวัตตลอดเวลา สร้างและพัฒนาครูให้สามารถปรับแนวคิดและกระบวนทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงจากภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม เพราะครูเป็นงานที่ต้องให้ความรู้แก่ผู้เรียน ตัวครูย่อมต้องมีการปรับปรุงหรือเติมเต็มความรู้ของตนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดคุณสมบัติการเป็นผู้รู้และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (สภายุธีรวนิชตระกูล, 2554, หน้า 37) การบริหารบุคลากรที่ดีต้องมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผล ซึ่งการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติการให้ดียิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียง

การเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถเท่านั้น การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันต้องพัฒนา
 อย่างเป็นระบบไม่เพียงพัฒนาในระดับบุคคลเท่านั้น (Leonard Nadler, 1990. p. 5 - 6 อ้างถึงใน
 ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน , 2551, หน้า 234 – 274) การพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพต้องมีมาตรฐาน 2
 ประการ ประกอบด้วย เนื้อหาหลักสูตรต้องครอบคลุมความรู้ ทักษะและความสามารถที่ส่งผลต่อ
 ความสำเร็จในการทำงานสอดคล้องกับปัญหาขององค์กร ตรงกับความต้องการของบุคลากร และ
 วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการฝึกอบรม ที่ครอบคลุมด้านสารสนเทศ
 ทัศนคติ การสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การฝึกทักษะการแก้ปัญหา การฝึกให้มีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ (ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน , 2551, หน้า 252) ในสภาวะการณ์ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรและ
 การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนา
 ตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า รองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที่แห่งที่และ
 นับว่าเป็นความคุ้มค่ากับการพัฒนาองค์กรในอนาคต (สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษ
 สาคร, 2549, หน้า 8 - 9) การฝึกอบรมเป็นยุทธศาสตร์สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนา
 บุคลากรให้มีคุณภาพและก้าวสู่การเป็นมืออาชีพซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาองค์กร (สุภาพร
 พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, 2549, หน้า 23)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้
 ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้ผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ช่วยให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามแนวคิดดั้งเดิมเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งไม่จำเป็น
 สำหรับองค์กร ผู้นำองค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติ
 หน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
 ของตนเองจะต้องชวนตัวเอง แต่แนวคิดสมัยใหม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและ
 จำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรจะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการ
 ดำเนินการ แต่องค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุน 2 ประการ คือ

1. ถึงแม้ว่าองค์กร จะมีระบบการสรรหาคัดเลือกที่ดีพอ ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ
 เพียงใดก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันที
 และตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ย่อมมี
 ความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

2. ในปัจจุบันได้มีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการ
 บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มี
 ความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา
 บุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์นี้ความเชื่อเกี่ยวกับการ

พัฒนาบุคลากรมีแนวโน้มสูงขึ้น เพราะเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการก้าวกระโดดสู่ความเจริญทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีอย่างไร้พรมแดน ซึ่งองค์กรต้องดำเนินการแข่งขันกับต่างประเทศด้วยการพัฒนา ต้องดำเนินงานเฉพาะที่เฉพาะองค์กร ไม่มีการลอกเลียนแบบกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่องค์กรนั้น ๆ มีความจำเป็นและต้องการพัฒนาเรื่องอะไร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและความจำเป็นมากสำหรับหน่วยงานหรือสถานศึกษา เพราะการพัฒนาบุคลากรทำให้คนเรามีความสัมพันธ์ที่ดีเกิดความถูกต้องระหว่างบุคคล ทำให้มีวิธีการทำงานที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่หน่วยงานต้องมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้กำหนดทิศทางของการพัฒนาบุคลากรว่า แต่ละหน่วยงานจะพัฒนาบุคลากรในลักษณะใดที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานนั้น ๆ และหน่วยงานจะได้วางแผนกำหนดความจำเป็นเพื่อจัดกิจกรรมในการพัฒนาต่อไป

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้สามารถนำภาวะผู้นำและบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาคูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพอย่างที่สุด จึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา / ผู้นิเทศ และ / หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

การพัฒนาคูจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา แม้ว่าครูทุกคนของสถานศึกษาจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมอ่อนลงไปเป็นของธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ท่าอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน ดังนั้น การที่ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหา และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่งเพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีขวัญและกำลังใจ

2.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 193) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การเรียนรู้ไปข้างหน้าในระยะยาว เป็นการเตรียมพร้อมบุคลากรให้ก้าวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กร และเตรียมรับกับเทคโนโลยีขั้นสูงที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

ัญญา ผลอนันต์ (2547, หน้า 18 - 49) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่มีความเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและทัศนคติ ทำให้เกิดสมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับภารกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการจัดหาความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินที่พยายามเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี

อำนาจ ธีระวิเศษ (2547, หน้า 361) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการให้ความรู้และทักษะแก่บุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพในความรับผิดชอบและสามารถปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขการทำงานใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2549, หน้า 365) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมสำหรับโอกาสการเรียนรู้ การพัฒนา และการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทีมงานและองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่ทำให้ทุกคน ทุกทีมงาน พร้อมด้วยทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคต

สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2549, หน้า 9 - 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง หรือในสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีใหม่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีความสำเร็จยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ระบบการฝึกอบรม (Training) ระบบการศึกษา (Education) และระบบการพัฒนา (Development)

ลีโอนาร์ท แนดเลอร์ (Leonard Nadler, 1990. p. 5 - 6 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สุททวาทีน , 2551, หน้า 233 - 274) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Organized Learning) ในแต่ละช่วงเวลาให้กับพนักงาน เพื่อให้การปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

เดรเซอร์ และ ดอร์จเฮิร์ธ (Dreher & Dougherth, 2001. p.136 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน , 2551, หน้า 235) กล่าวว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญคือ กระบวนการเรียนรู้ในระดับบุคคลและกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์การ ที่มีผลมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับไม่น่าพึงพอใจ จึงนำไปสู่ความพยายามในการวิเคราะห์เพื่อค้นหาความจำเป็นในการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ ทักษะและความสามารถด้วยการฝึกอบรมหรือกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม

เพฟเฟอร์ และ ไวกา (Pfeffer & Veiga, 1999. p.43 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน , 2551, หน้า 235) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นมาตรการสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรให้สามารถวิเคราะห์แยกแยะ ระบุปัญหาที่แท้จริง และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และสามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพ

ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน (2551, หน้า 239) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ในระดับบุคคลหมายถึง กระบวนการฝึกอบรม (Training) การศึกษาต่อเนื่อง (Education) และการพัฒนา (Development) เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อรจรัญ ฌ ตะกั่วทุ่ง (2549, หน้า 368 - 369) กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคลากรนั้นจุดเริ่มต้นควรเป็นการเลือกวิธีการเตรียมพร้อมสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ หรือระดับของทักษะที่มีอยู่ ที่ครอบคลุมถึงความต้องการด้านการเรียนรู้ของบุคลากรที่จะแสดงออกมา บทบาทของการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ที่จัดการด้วยตนเอง และการให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้ของบุคลากรในรูปแบบของการชี้แนวทาง การสอนงาน ศูนย์การเรียนรู้ การเป็นพี่เลี้ยง คอร์สเรียนภายนอกองค์การที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และโปรแกรมการฝึกอบรมต่าง ๆ

2.3 แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

ในยุคโลกาภิวัตน์เชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ หากมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ศักยภาพและจริยธรรมจะสามารถก้าวสู่การแข่งขันได้ มุมมองในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาองค์การที่นำสู่ความสำเร็จ แบ่งได้เป็น 2 ระดับ ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, 2549, หน้า 8)

1. ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การ 3 ระดับ คือ

- 1.1 การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) อยู่ que การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด (Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) การสั่งตนเอง (Self – Directed Management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น

1.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้ มีความหมายร่วมกัน และบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับมหภาค เมื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.1 การพัฒนาระดับชุมชน / ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของตนเองที่เรียกว่าภูมิปัญญา

2.2 การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือข้ามวัฒนธรรมเพื่อเตรียมแข่งขันระดับโลกพร้อมการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์

2.3 การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นการพัฒนาความสามารถแบบบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเป็นหนึ่งเดียวกันสู่เวทีระดับนานาชาติที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการและทุน เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรมีกรอบแนวคิดในการพัฒนา ดังนี้(สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, 2549, หน้า 8 - 9)

1. เป็นการบูรณาการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ด้วยกัน คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development : ID) ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development : CD) เป็นการพัฒนาให้ก้าวหน้าในองค์กร และการพัฒนาองค์กร (Organizational Development : OD) คือ การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่

2. การบูรณาการทำงานต้องมุ่งเน้นที่บุคคลในลักษณะเป็นทีม และองค์กรซึ่งพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การพัฒนาต้องดำเนินการควบคู่ทั้ง 3 รูปแบบ คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development : ID) การพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development : CD) และการพัฒนาองค์กร (Organizational Development : OD) องค์กรจึงจะพัฒนาสู่ความสำเร็จในการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ได้

การพัฒนาครูโดยทั่วไปมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล ความครอบคลุม ความต่อเนื่อง ดังนี้ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550, หน้า 33 –34)

1. มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครูแต่ละคน เพื่อให้พัฒนาศักยภาพของตนให้เต็มที่เมื่อมีความสมบูรณ์เพียงพอแล้วยอมเป็นปัจจัยพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย
2. มุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน ให้เกิดความรู้ความชำนาญด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย
3. ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ครูทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
4. มุ่งเน้นการจัดความดีหรือข้อบกพร่อง เช่น ด้านคุณธรรม ขาดความกระตือรือร้นในความก้าวหน้าในวิชาชีพ และขาดเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความตระหนัก มีความรู้ ความเข้าใจร่วมกันดำเนินการอย่างจริงจัง และขยายเครือข่ายการทำงานด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีปลูกจิตสำนึก ฝึกปฏิบัติการ ประสานเครือข่าย ขยายคุณภาพ โดยมีหลักการพัฒนา ดังนี้ (วินัย ดิสงศ์, 2550, หน้า 70-71)

1. คำนึงถึงศักยภาพของทุกคน
2. การทำงานเป็นทีม พึ่งพิงอิงกัน
3. การพัฒนาจากพื้นฐานความเป็นจริง
4. เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

เครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ต้องอาศัยการถ่ายทอดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก มีเครื่องมือ ดังนี้ (ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทิวรงค์, 2550, หน้า 206 - 207)

1. การจัดตั้งทีมงานข้ามสายงาน (Cross – Functional Team) เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อทำงานร่วมกันเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้ความเชื่อว่าการทำงานแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ หัวหน้าทีมต้องสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้างความคุ้นเคย ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ มีการจดบันทึก หรืออัดเทปการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

2. ชุมชนการเรียนรู้ (Communities of Practice : CoP) เป็นเทคนิคหนึ่งในการร่วมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนใหญ่เป็นการรวมตัวจากกลุ่มงานเดียวกันหรือผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ซึ่งในกลุ่มจะมีหัวหน้ากลุ่ม มีการยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการช่วยสนับสนุนให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มเป็นไปอย่างรวดเร็ว ให้รางวัลแก่สมาชิกที่ร่วมมืออย่างดี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างประสบความสำเร็จ

3. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า เป็นวิธีการสอน

งานและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด พี่เลี้ยงมักจะมี ความอาวุโสกว่า เป็นตัวอย่างที่ดี มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า สามารถให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความยุ่งยากสับสน โดยทั้งสองฝ่ายต้องสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) เป็นการจัดประชุมหรือกิจกรรมอย่างเป็นรูปแบบสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้พบปะ พูดคุยซึ่งจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากร เช่น การสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การใช้เวลาก่อนและหลังการประชุมเพื่อพูดคุยทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างกันและกันโดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตบนโลกอิเล็กทรอนิกส์ ที่เรียกว่า Electronic World : e-World

การจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพมี 10 ลักษณะ คือ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 317 - 318)

1. การมีความรักที่จะสอน
2. การมีความสนใจใฝ่รู้ แสวงหากิจกรรมและเทคนิคใหม่ ๆ
3. การเข้าใจธรรมชาติ ความแตกต่างระหว่างผู้เรียน รับฟัง ตั้งคำถาม โต้ตอบ
4. การให้ความยืดหยุ่น เต็มใจรับสิ่งใหม่
5. การมีสไตล์ สีลาการสอนที่ดี สร้างความบันเทิงบ้าง
6. การมีอารมณ์ขันตามจังหวะที่เหมาะสม
7. การอุทิศเวลา เอาใจใส่พัฒนาทั้งจิตใจและความสามารถของผู้เรียน
8. การจัดและแสวงหาทรัพยากรในการเรียนรู้
9. การประสานสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน
10. การมีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลินและอิมมอกอิมใจ

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากพฤติกรรมการเรียนรู้ รักการเรียนรู้ตลอดเวลาของบุคลากร สถานศึกษามีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรให้เกิดการกระทำที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้ (สญาญู ธีรวณิชตระกูล, 2554, หน้า 51)

1. ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนความก้าวหน้าในงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างพอเพียงเสมอ ฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานด้วยบุคลากรจากภายในและภายนอก สร้างขวัญกำลังใจและเสริมแรงอยู่เสมอ

2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยสร้างระบบเปิดให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน สร้างเครือข่ายการประสานงานในทุกระดับ

3. จัดกิจกรรมสนทนา การ หรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อผ่อนคลายความเครียด และเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพ และมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรและผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

4. จัดระบบประกันคุณภาพและเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดแก่องค์กร สร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษา โดยความสำเร็จของการพัฒนางานมาจากการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสในการเรียนรู้และได้ใช้ทักษะใหม่ ๆ ด้วยการศึกษาและการฝึกอบรม ตลอดจนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT – Literacy) เพื่อเป็นเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับงาน

2.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

วินัย ดิสงส์ (2550, หน้า 68 - 69) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาครูมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและสถานศึกษากำหนด
2. ประเมินครูว่ามีมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนด
3. วิเคราะห์ผลการประเมินครู เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานว่ามีคุณภาพระดับใด ต้องพัฒนาด้านใดก่อนหลัง
4. จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนาเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล
5. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนา
6. ปฏิบัติการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด กำกับ ดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนา รวมทั้งนำผลการพัฒนาไปใช้ต่อไป

วินัย ดิสงส์ (2550, หน้า 65) กล่าวถึง วิธีการและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 193 - 194) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้งานมีผลการปฏิบัติที่ดีที่สุด มีกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

1.1) ออกแบบและสร้างเครื่องมือในการสำรวจปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

- 1.2) สำรวจปัญหาองค์การ
- 1.3) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 1.4) แยกปัญหาที่แก้ไขได้ออกจากปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา

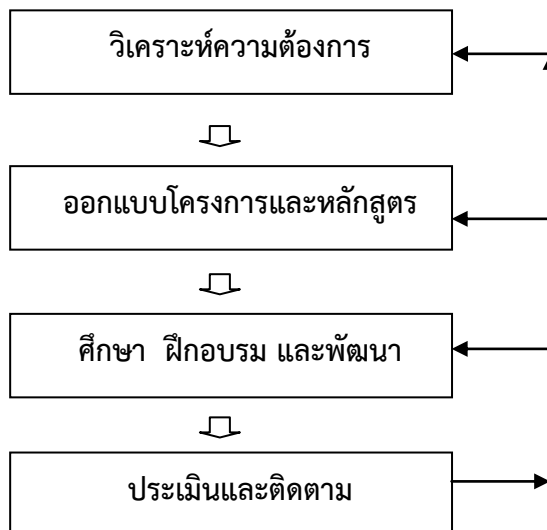
บุคลากร

- 1.5) วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- 1.6) นำผลที่ได้มาจัดลำดับความเร่งด่วน
- 1.7) นำแนวความคิดการฝึกอบรมหารือกับผู้บริหาร
- 2) การเขียนโครงการฝึกอบรม
 - 2.1) กำหนดวัตถุประสงค์
 - 2.2) กำหนดระดับความมีส่วนร่วมของบุคลากร
 - 2.3) กำหนดวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 - 2.4) กำหนดวิธีการประเมินผลและมาตรการติดตามผล
 - 2.5) นำเสนอโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรต่อผู้บริหาร
- 3) การบริหารโครงการ
 - 3.1) ดำเนินการฝึกอบรมตามแผน
 - 3.2) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน
- 4) การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
 - 4.1) ดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
 - 4.2) ติดตามผลความก้าวหน้าของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

ัญญา ผลอนันต์ (2547, หน้า 54 - 56) กำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ความต้องการ
- 2) ออกแบบโครงการและหลักสูตร
- 3) ศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนา
- 4) ประเมินและติดตามผล

กระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาบุคลากร (ธัญญา ผลอนันต์, 2547, หน้า 56)

การพัฒนาอาชีพเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้า สนับสนุน ส่งเสริมให้คนในองค์กรพอใจ ทำงานอย่างมีความสุข กระบวนการพัฒนาอาชีพครู มีขั้นตอน ดังนี้ (สฎายุ ธีรวณิช ตระกูล, 2554, หน้า 75 – 76)

1. สำรวจความต้องการ การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของครูจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจึงจัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีตามความต้องการและกรอบสมรรถนะแผนพัฒนารายบุคคล และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการกระตุ้นและเสริมสร้างความรู้ใหม่

2. เลือกวิธีการพัฒนาให้ถูกต้องและเหมาะสม ควรให้ครูได้ใช้สื่อที่เกิดจากการพัฒนาเผยแพร่ในสถานศึกษา ในชุมชน เป็นการประชาสัมพันธ์ผลงาน การพัฒนาอาจแบ่งได้ 2 รูปแบบคือ

2.1 การพัฒนาภายในสถานศึกษา (Inside – Based Development) เช่น เพื่อนช่วยเพื่อน การวิจัยในชั้นเรียน การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 การพัฒนาภายนอกสถานศึกษา (Outside – Based Development) เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต้องได้รับการสนับสนุนจากภายนอกในการสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้จากหน่วยงานและบุคคล เครือข่ายต่าง ๆ

3. เสริมแรงให้กำลังใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น แสดงความชื่นชมครูที่มีผลงาน ให้รางวัลหรือประกาศต่อสาธารณชน ตลอดจนกระตุ้นครูที่ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

4. กำหนดตัวชี้วัด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนหลักสูตรการอบรม วิธีการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลโดยตรงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพราะเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาครูคือการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อัปเบนและคณะ (Ubben & Other, 2001 อ้างถึงใน สฎายุ อีรวณิชตระกูล, 2554, หน้า 38 – 39) ให้ทรรศนะว่า รูปแบบการพัฒนาต้องคำนึงถึงผู้รับการพัฒนาโดยเฉพาะคนที่เป็นผู้ใหญ่ อาจมีความพร้อม ความต้องการ วุฒิภาวะและประสบการณ์ต่างกัน จึงต้องใช้หลักจิตวิทยาให้เหมาะสม จุดที่จะพัฒนาต้องสอดคล้องกับประสบการณ์เดิม เน้นที่ปัญหามากกว่าเนื้อหาและพยายามเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ร่วมกับประสบการณ์ใหม่ และได้เปรียบเทียบกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ระหว่างกระบวนทัศน์เดิมและกระบวนทัศน์ใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เดิมและกระบวนทัศน์ใหม่รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

กระบวนทัศน์เดิม	กระบวนทัศน์ใหม่
1. การพัฒนารายบุคคล	1. การพัฒนารายบุคคลและทั้งองค์กร
2. ยึดหลักการเขตท้องถิ่น (District) เป็นศูนย์กลาง	2. ยึดหลักการโรงเรียน (School) เป็นศูนย์กลาง
3. มุ่งการเปลี่ยนแปลงแบบแยกส่วน	3. มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบองค์การ
4. เน้นความต้องการของครู	4. เน้นความต้องการและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. รับการฝึกอบรมจากภายนอก	5. ใช้รูปแบบที่หลากหลาย
6. จัดโดยแผนกใดแผนกหนึ่ง	6. จัดโดยผู้บริหารและครูแกนนำทั้งหมด
7. ถ่ายทอดความรู้ ทักษะโดยผู้เชี่ยวชาญ	7. เรียนรู้ด้วยตนเองจากกระบวนการจัดกิจกรรม
8. เน้นทักษะการสอนทั่วไป	8. เน้นทั้งการสอนทั่วไปและทักษะเฉพาะ
9. “ทำเพื่อทำ” ขึ้นอยู่กับแหล่งการเงิน	9. ทำด้วยสำนึกแห่งตน ถือเป็นการเรียนรู้อยู่เสมอ

โกลด์สเทน (Goldstein, 1974 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สุททวาทิน , 2551, หน้า 240 – 274) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นประเมินเพื่อค้นหาความจำเป็นของการฝึกอบรม (Assessment Phase) แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม คือ

1.1) การสำรวจและวิเคราะห์เพื่อประเมินค้นหาความจำเป็นของการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) ต้องดำเนินการสำรวจและประเมินอย่างรอบด้าน เนื่องจากความสำเร็จสามารถบรรลุได้จากหลายมาตรการ อาจจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ

1.2) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการฝึกอบรม (Training Objectives) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (Kirkpatrick, 1974 p.3-9, p.21-26 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สุททวาทิน, 2551, หน้า 246 – 247)

1.2.1) วัตถุประสงค์ / เป้าหมายการฝึกอบรมระดับ 1 คือ ความพึงพอใจ (Reactions) ของผู้เข้าฝึกอบรมเป็นการสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมว่านำไปสู่การเรียนรู้หรือไม่ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นและการเรียนรู้ของผู้ฝึกอบรม

1.2.2) วัตถุประสงค์ / เป้าหมายการฝึกอบรมระดับ 2 การเรียนรู้ (Learning) คือ การทำให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้หลักการ ข้อเท็จจริง เทคนิค วิธีการ ตลอดจนทัศนคติซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลังการฝึกอบรม

1.2.3) วัตถุประสงค์ / เป้าหมายการฝึกอบรมระดับ 3 การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม (Behavior) คือ การทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งควรเชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมายและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

1.2.4) วัตถุประสงค์ / เป้าหมายการฝึกอบรมระดับ 4 การบรรลุสัมฤทธิ์ผลขององค์การ (Result) คือ ผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะและความสามารถ จนส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักกำหนดวัตถุประสงค์ / เป้าหมายเพียงระดับ 1 และ/หรือ ระดับ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ / เป้าหมาย การฝึกอบรมที่ดีควรกำหนดระดับ 3 และ/หรือ ระดับ 4 ซึ่งได้แก่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายหลังการฝึกอบรมและบรรลุสัมฤทธิ์ผลขององค์การด้วย

2) ขั้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Phase) (ทวีศักดิ์ สุททวาทิน , 2551, หน้า 251 – 255) มี 2 ขั้นตอน คือ การเลือกหลักการเรียนรู้และวิธีการฝึกอบรม และการดำเนินการฝึกอบรม วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมจำแนกได้ 3 กลุ่มวิธี ได้แก่

วิธีแรก การฝึกอบรมที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Instructor Centered) ซึ่งถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรซึ่งเหมาะกับเป้าประสงค์ในการถ่ายทอดแนวคิด ทฤษฎี หลักการและสารสนเทศ ตลอดจนข้อเท็จจริงต่าง ๆ ด้วยการบรรยายและการนำเสนอด้วยวิดิทัศน์และเทปบันทึกเสียง

วิธีที่สอง การฝึกอบรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Centered) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ มีปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรในระหว่างกระบวนการเรียนรู้และการฝึกทักษะ ได้แก่ การฝึกสอนในระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) และการจำลองสถานการณ์ (Simulations)

วิธีที่สาม การฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้เป็นทีม (Learning Team Centered) เน้นให้ทีมหรือกลุ่มช่วยกันเรียนรู้ ค้นหาความรู้ใหม่แล้วนำประสบการณ์ของแต่ละคนมารวมหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ได้แก่ การมอบหมายให้ทำงานเป็นทีมเฉพาะกิจ (Task Force Assignments) และการศึกษาทดลองและเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Collective Exploration)

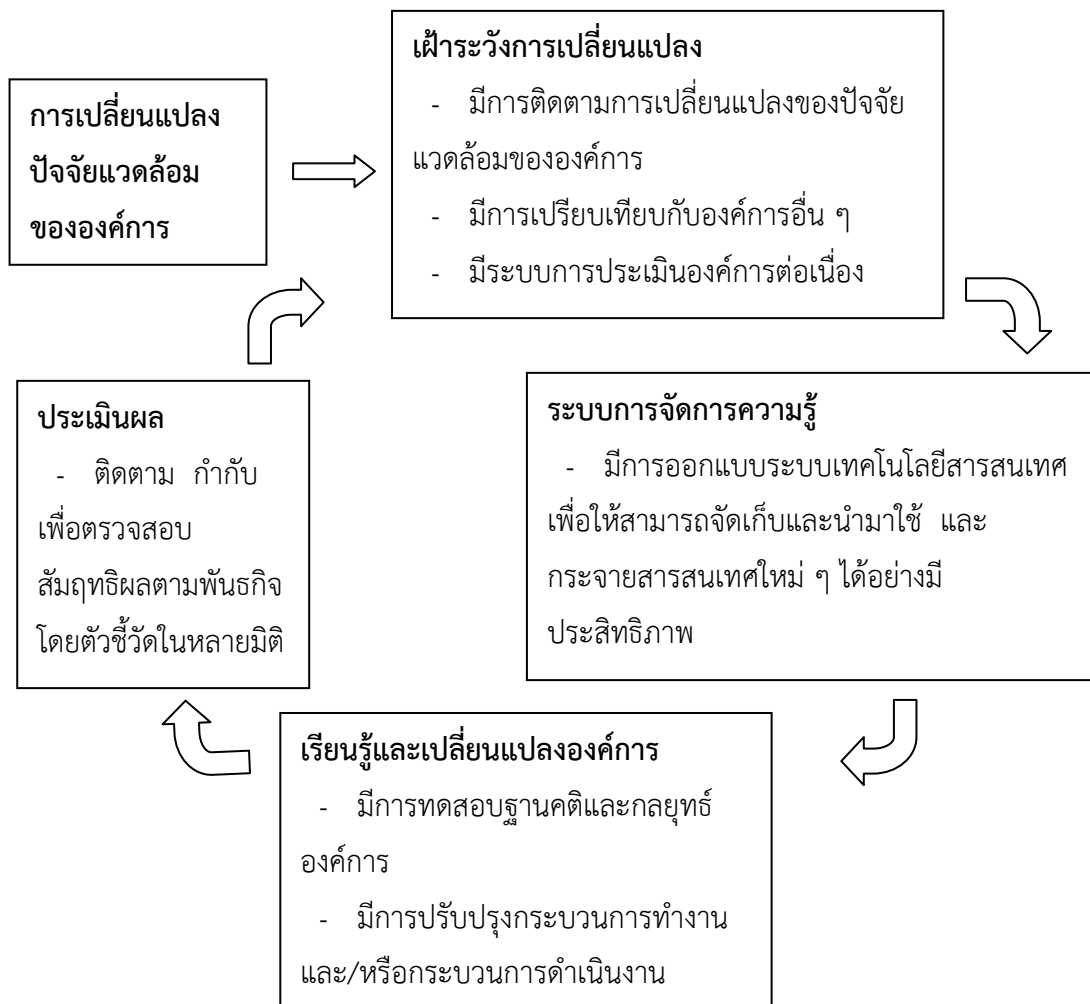
3) ขั้นตอนประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา (Evaluation Phase) มุ่งการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยใช้รูปแบบการประเมินผลโครงการของ แคมป์เบลล์ และสแตลเลย์ (Campbell & Stanley, 1963 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สุททาทิน , 2551, หน้า 258 – 259) 10 รูปแบบ ได้แก่

- 3.1) แบบทดลองดั้งเดิม (Pretest-Posttest Control Group Design)
- 3.2) แบบโซโลมอนสี่กลุ่ม (Solomon Four – Group Design)
- 3.3) แบบกลุ่มควบคุมทดสอบภายหลัง (Posttest - Only Control Group Design)
- 3.4) แบบแฟคทอเรียล (Factorial Design)
- 3.5) แบบอนุกรมเวลาหลายกลุ่ม (Multiple Time – Series Design)
- 3.6) แบบกลุ่มควบคุมไม่เทียบเท่า (Nonequivalent Control Group Design)
- 3.7) แบบถ่วงดุล (Counter – Balanced Design)
- 3.8) แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและทดสอบหลัง (One Group Pretest - Posttest Design)
- 3.9) แบบกลุ่มเปรียบเทียบสถิตินิ่ง (Static Group Comparison Design)
- 3.10) แบบกลุ่มเดียวทดสอบครั้งเดียว (One – Shot Case Study Design)

รูปแบบที่เหมาะสมกับการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมควรเป็นแบบที่ 5 – 7 เรียกว่าเป็นรูปแบบการวิจัยประเมินผลโครงการแบบกึ่งทดลอง (Quasi – Experimentation) ซึ่งจะเชื่อมโยงความเป็นเหตุและผลระหว่างโครงการฝึกอบรมกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปขยายผลได้ในสถานการณ์และเงื่อนไขอื่น ๆ

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้ (ทวิศักดิ์ สุทกวาทิน , 2551, หน้า 263 – 274)

1. มีความจำเป็นของการพัฒนา
 2. บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนา
 3. วิธีการพัฒนา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / เป้าหมายการพัฒนา
 4. หลักสูตรการพัฒนามีเนื้อหาสาระที่ตรงกับความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
 5. เป็นโครงการพัฒนาที่สามารถประเมินสัมฤทธิ์ผลได้
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในระดับภาพรวมทั้งองค์การ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 3 กระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์การ (Dreher & Dougherth, 2001. p.136 อ้างถึงใน ทวิศักดิ์ สุทกวาทิน , 2551, หน้า 268)

ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสูงสุด ประกอบด้วย (สฎายุ ชีรวณิชตระกูล, 2554, หน้า 54 - 70)

1. การพัฒนาระบบการทำงานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ใหม่มีประสิทธิภาพ กลุ่มสาระการเรียนรู้ถือเป็นกลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Group) เทียบได้กับหลักการพัฒนาองค์การในระดับกลุ่ม ซึ่งเชื่อมต่อการพัฒนาองค์การระดับส่วนบุคคลและระดับภาพรวมทั้งองค์การ ซึ่งเป็นจักรกลสำคัญในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรให้คำแนะนำแก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เริ่มจากการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จัดคนให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด การออกแบบงาน (Job Design) หมุนเวียนงานและสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และสร้างพันธะสัญญา (Commit) ให้สมาชิกยึดมั่นและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์

2. การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูและบุคลากร โดยเริ่มจากการให้ข้อมูลเพื่อการรับรู้ สร้างความเข้าใจว่าการสร้างผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการคือหัวใจของการทำงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)
- 2.2 การมีรูปแบบความคิด (Mental Models)
- 2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision)
- 2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)

3. การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครูและบุคลากร

4. การเพิ่มคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และการสร้างวัฒนธรรมครอบครัวให้เกิดแก่ครูและบุคลากร

5. การรับรู้ความยุติธรรมในสถานศึกษาและการบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษในสถานศึกษา

6. การใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมเป็นผู้นำรุ่นต่อไป

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้มีมุมมอง 2 ด้าน ได้แก่ มุมมองด้านกลุ่มเป้าหมาย ในการพัฒนากลุ่มใหญ่จะใช้กิจกรรมการนิเทศและการอบรม เน้นมาตรฐานของงานโดยภาพรวม กำหนดมาตรฐานแล้วดำเนินการพัฒนาให้เกิดผลสู่มาตรฐาน สำหรับการพัฒนากลุ่มน้อยอย่างเข้มข้น มีการติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด เช่น สังเกตการสอน การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะ เน้นความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ช่วยให้ครูนำความรู้ความเข้าใจและความสามารถที่มีอยู่ และสิ่งที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผล และมุมมองด้านวิธีการ ได้แก่ 1) การนิเทศโดยผู้มิประสบการณ์ในการใช้วิธีการและมีกระบวนการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแลให้

พัฒนาความสามารถ ทักษะและความรู้ตามเป้าหมาย 2) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นการดำเนินการร่วมกันของผู้มีประสบการณ์มากกว่าให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้พัฒนาวิชาชีพสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน 3) การอบรม เป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะให้ได้มาตรฐานตามเป้าหมาย และ 4) การชี้แนะ เป็นการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานเน้นการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือช่วยเหลือให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจและความสามารถที่มีได้รับการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติที่ดี (สญาญ์ อีรวณิชตระกูล, 2554, หน้า 102)

2.5 รูปแบบการพัฒนาครู

สปาร์คและลักส์ โฮร์สเลย์ (Sparks & Lucks – Horsley cited in Ubben & Others, 2001 อ้างอิงจาก สญาญ์ อีรวณิชตระกูล, 2554, หน้า 100) เสนอรูปแบบการพัฒนาครู 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของตนเอง (Individually Guided) การพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง เริ่มด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) การจัดทำแผน (Plan) เพื่อให้บรรลุความต้องการจำเป็น การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)
2. รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation & Assessment) ให้โอกาสครูสังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การสร้างทีมงาน (Team Building) การมีส่วนร่วม (Collaboration) และการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นต้น
3. รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) ครูเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาและเรียนรู้ด้วยตนเองลักษณะเป็นผู้วิจัย เริ่มจากการรวบรวมข้อมูลการสอนแต่ละครั้งนำมากำหนดปัญหา วิเคราะห์ทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อแก้ปัญหา และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อนำไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาแผนการดำเนินงานจัดการเรียนรู้ต่อไป
4. รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) โดยผู้ให้การฝึกอบรมจะมีทักษะในการถ่ายทอดให้ผู้รับการฝึกอบรมนำไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน
5. รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุง แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ให้ชั้นเรียน ใช้ได้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action – Based Research) หรือ วงจรคุณภาพ (Quality Circles) หรือวิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ มีข้อค้นพบรูปแบบการพัฒนาครูทั้งสถานศึกษา ดังนี้ (2546 อ้างอิงจาก สฎายุ จีรวณิชตระกูล, 2554 หน้า 100 - 101)

1. จัดประชุมสัมมนาและอบรม สร้างความตระหนักถึงบทบาทและข้อความปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
2. จัดประชุมชี้แจง เพิ่มแนวการดำเนินงานปฏิรูปในระเบียบวาระการประชุมรายเดือนเพื่อติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และจัดทีมงานทำหน้าที่ในแต่ละเรื่องที่ตกลงในการประชุมควบคู่กับการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
3. สนับสนุนการศึกษาด้วยตนเอง จัดมุมวิชาการ จัดหาสื่อสำหรับศึกษาค้นคว้า จัดบริการให้ครูได้ร่วมรับฟังข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และส่งเสริมครูในการลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
4. เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาในหัวข้อที่สนใจกับครูที่เป็นต้นแบบนิเทศ ติดตามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแบบองค์รวม เพื่อให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านไม่เน้นเฉพาะความรู้
5. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาให้ความรู้แนะนำการปฏิบัติงาน
6. จัดศึกษานอกสถานที่ เพื่อเก็บเกี่ยวความรู้และศึกษาบทเรียนรอบตัวนอกห้องเรียน เยี่ยมชมและดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาประยุกต์ใช้
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรตรวจสอบและประเมินผล โดยให้บุคลากรทุกคนไปประเมินผลเป็นระยะ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาปรับปรุงหลังการประเมินผล
8. ปลุกจิตสำนึกการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน จัดให้ทำงานเป็นทีมประสานงานในทุกระดับ วิเคราะห์จุดเด่น จุดปรับปรุง และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขอย่างกัลยาณมิตร
9. สนับสนุนให้ได้รับข่าวสารและความรู้ จากสื่อต่าง ๆ การอบรมทางไกล เอกสาร และสิ่งพิมพ์ ในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน
10. สนับสนุนการเปิดห้องพิเศษ สำหรับเป็นแหล่งรวบรวมเอกสารให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และการปฏิบัติการศึกษาค้นคว้า

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.1 ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งให้หน่วยงานทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) ทำหน้าที่ติดตาม ประเมินผล เช่นเดียวกับการดำเนินงานขององค์กรเอกชน ทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคลถูกนำออกมาเป็นความรู้ที่ปรากฏต่อบุคคลอื่นและแสดงออกให้เห็นเด่นชัดในองค์กรโดยการถ่ายทอดออกมา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ ถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรไปยังบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเข้าใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (ถวัลย์ มาศจรัส. 2552)

3.2 ความหมายของเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และแหล่งความรู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และการประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพหรือทางสังคม

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ (<https://kminbusiness.wordpress.com/2009/12/26>)

3.3 หลักการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดกระทำต่อสิ่งเร้าหรือสาระการเรียนรู้มิใช่เพียงรับสิ่งเร้าหรือสาระเข้ามาเท่านั้น ผู้เรียนต้องเป็นผู้สร้างความหมายของสิ่งเร้าหรือข้อความความรู้อันที่รับเข้ามาด้วยตนเอง กระบวนการสร้างความหมายของสิ่งเร้าที่รับเข้ามาที่เป็นประสบการณ์เฉพาะตน (Personal Experience) ซึ่งมีความแตกต่างกันและมีกระบวนการคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเรียนรู้ของบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลต้องดำเนินการเองเพราะกระบวนการสร้างความหมายเป็นกระบวนการเครือข่ายการเรียนรู้หมายถึงพื้นที่ที่เป็นโครงสร้างสำหรับการเรียนรู้ที่คน

สนใจเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน มีพันธะทางสังคมที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกไว้ร่วมกัน (Snowden, 2005 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2561) เป็นผลผลิตหรือตัวกลาง เพื่อสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ ในการทำกิจกรรมของบุคคลในองค์กร (Seufert & Bach, 1999 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2561) ในเครือข่ายจะประกอบไปด้วยสมาชิกที่มาจากแต่ละหน่วยงานในองค์กรที่มีความรู้แตกต่างกันไปทำให้ภายในเครือข่ายมีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นของเครือข่าย (Dyer & Nobeoka, 2000 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2561) โดยกลไกของเครือข่ายจะเชื่อมโยงบุคคลกับบุคคลทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลอมรวมความรู้ผสมผสานความรู้เรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ในรูปแบบของเครือข่ายหรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ (Seufert&Bach,1999; Snowden,2002 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2561) ลักษณะของเครือข่ายมีอยู่ 2 รูปแบบคือเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเป็นลักษณะการรวมตัวของกลุ่มบุคคลในระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเครือข่ายที่เป็นทางการมีโครงสร้างบทบาทชัดเจนเกิดจากการจัดตั้งขึ้นมาของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและลักษณะของเครือข่ายจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับเป้าหมายของเครือข่าย ลักษณะของความรู้ในเครือข่ายและโครงสร้างสายงานหลักขององค์กร (Seufert & Bach, 1999 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศพันธุ์ไทย. 2561)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตควรเริ่มจากการมีส่วนร่วมของบุคคล องค์กรและชุมชนในการตระหนักถึงปัญหาและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมประสบการณ์ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปหลักการสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ
3. การแลกเปลี่ยนข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน
4. การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อการพัฒนาและลดความซ้ำซ้อน สูญเปล่าให้มากที่สุด

เครือข่ายการเรียนรู้ก็เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต เครือข่ายเป็นระบบการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบันเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร ตลอดจนส่งเสริมการภารกิจให้มีผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คุณประโยชน์ของเครือข่าย

1. ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ให้แกกัน
2. ช่วยลดการทำงาน และการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาสามารถดำเนินไปได้ก้าวหน้า รวดเร็ว และส่งผลต่อสังคมในวงกว้างยิ่งขึ้น
3. เชื่อมโยงคนที่อยู่ในระดับต่างกัน มีวิธีการทำงาน การจัดองค์กร และมีภูมิหลังต่างกันไป ไม่มีโอกาสต่อกัน เข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย
4. ทำให้คนและองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันได้ทราบว่ายังมีบุคคลหรือหน่วยงานอื่นอีกมากที่สนใจทำงานในเรื่องเดียวกัน และเผชิญปัญหาเหมือนกัน
5. ช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและประเด็นที่ซับซ้อนและหลากหลาย
6. ช่วยเชื่อมหน่วยงานวิชาการและแหล่งทุนกับผู้ที่ต้องการรับการสนับสนุน
7. ช่วยทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ได้รับกำลังใจ ได้รับการยอมรับ และมีแรงใจในการดำเนินงานต่อไป
8. ช่วยพัฒนาความต้องการของสมาชิกเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และได้รับการสนองตอบจากรัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้

หลักสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้ เริ่มจากการมีส่วนร่วมของบุคคล องค์กรและชุมชนในการตระหนักถึงปัญหาและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมประสบการณ์ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปหลักการสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ
3. การแลกเปลี่ยนข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน
4. การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อการพัฒนาและลดความซ้ำซ้อน สูญเปล่าให้มากที่สุด

3.4 องค์ประกอบของเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การรับรู้มุมมองด้วยกัน (Common perception) ที่ถือว่าเป็นหัวใจของเครือข่ายสมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เช่น

มีความเข้าใจในปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) เป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่รับรู้ เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมี เป้าหมายที่จะไปด้วยกัน จนทำให้กระบวนการเคลื่อนไหวมีพลังและเกิดเอกภาพ

3. การมีผลประโยชน์ และมีความสนใจร่วมกัน (Mutual interest/ Benefit) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียงการยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุขความพึงพอใจ ฯลฯ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders participation) เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำ

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship) โดยใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่ง ไปช่วยแก้ปัญหาจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายเพื่อเป็นการเสริมสร้างซึ่งกัน และกัน และยังส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายด้วย

ธนา ประมุขกุล (2547) กล่าวถึง องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมาชิก ได้แก่ สมาชิกแกนหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานตามเป้าหมายเครือข่ายและสมาชิกเสริมที่เป็นฝ่ายสนับสนุน

2. กรรมการผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดี สามารถนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ถือเป็นจุดร่วมสำคัญของการเป็นเครือข่ายถ้าเป็นเป้าหมายต้องชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและคงอยู่ของสมาชิก

4. กิจกรรม การจัดการกิจกรรมจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกัน เองการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการตีความ สร้างความหมาย เครือข่าย Making meaning การสื่อสารการบริหารข้อมูลการปฏิสัมพันธ์ เห็นและเข้าใจเป้าหมายร่วมทั้งระยะสั้นระยะยาวและเฉพาะหน้า

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการของตนเองและผู้อื่น

2. การลงทุน (Investing) ได้แก่ การลงทุนด้านเวลาและพลังงานในการติดต่อและเชื่อมประสานกับบุคคลต่าง ๆ

3. การดูแล (Nurturing) ได้แก่ การดูแลสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างใกล้ชิดทั้งในเรื่องของการทำงานและความสัมพันธ์ส่วนตัว

4. การรักษา (Keeping) ได้แก่ การรักษาทิศทางในการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการของสมาชิกและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบหลักที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (<https://kminbusiness.wordpress.com/2009/12/26/>)

คน (People) – ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ด้วยความเต็มใจ

สถานที่ และบรรยากาศ (Place) – เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) – เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์ สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

ชวอน และคนอื่น ๆ (Swan et al., 2000) กล่าวถึง องค์ประกอบของเครือข่ายในที่นี้ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ผู้นำ หรือผู้ประสานงาน มีหน้าที่สร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารและพัฒนากิจกรรมเพื่อเชื่อมปฏิสัมพันธ์ให้เกิดการดำรงอยู่ด้วยกัน ประสานงานให้เกิดพื้นที่การแลกเปลี่ยนทั้งที่เป็นพื้นที่จริงและพื้นที่เสมือนให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนแต่ละกลุ่มก็จะมีเนื้อหาสาระแตกต่างกันออกไป 2) ทรัพยากร คือ การมีแผนการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในหน่วยงานและภายในเครือข่ายโดยที่เวลา สำหรับการแลกเปลี่ยนมี ความพอดีไม่มากไม่น้อยไป ไม่เป็นภาระเพิ่มขึ้น 3) กิจกรรม ลักษณะของกิจกรรม คือ นำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างความสัมพันธ์โดยผู้นำจะทำหน้าที่ประสานงาน กำหนดรูปแบบและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อสร้างกิจกรรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยที่ความสัมพันธ์ในแต่ละ องค์ประกอบของเครือข่ายจะเป็นในลักษณะเป็นวงกลม นอกจากนั้นแล้วยังสามารถนำระบบเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ระบบประชุมทางไกลผ่านจอภาพ เป็นต้น ใช้เป็นช่องทาง ตัวกลางในการติดต่อสื่อสาร สนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ เชื่อมโยงแต่ละองค์ ประกอบของเครือข่าย ช่วยในการสร้าง

ความรู้ จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ ในแต่ละส่วนแต่ละพื้นที่ในองค์กร เชื่อมโยงกันเกิด เป็นเครือข่าย (Wenger & Synder, 2000 ; Seufert & Bach, 1999; Stonehouse & Pemberton, 1999)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ 2) ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การติดตาม สะท้อนผล 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.5 กระบวนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543 อ้างถึงใน พิสิฐ เทพไกรวัล) ได้สรุปกระบวนการสร้างเครือข่ายไว้ ดังนี้

1. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้าง เครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็น เครือข่ายในการทำงาน คำถามในขั้นตอนนี้คือ (1) จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด (2) จะได้รับ ประโยชน์หรือต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย (3) ระยะเวลาใดในการเข้าร่วมเครือข่าย คำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อระยะเวลาในการทำงาน ผ่านไประยะหนึ่งแล้ว

2. ขั้นติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย หลังจากที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้าร่วมเครือข่าย จะเป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้น เมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน และต้องการกระทำกิจกรรมตอบสนองความต้องการเหมือนกัน

3. ขั้นการสร้างพันธมิตรร่วมกันเป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันร่วมกันซึ่งหมายถึงการตกลงในความสัมพันธ์ต่อกันในขั้นตอนนี้องค์กรจะเข้าสู่การตกลงที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งในการที่จะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาากลุ่มองค์กรจะต้องมีความรู้ที่จำเป็นซึ่งอาจจะทำโดยการแลกเปลี่ยนความรู้และอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่ากลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning group) หากพิจารณาในประเด็นของระดับการสร้างเครือข่ายก็จะเป็นขั้นตอนของการให้ความร่วมมือ (Informal cooperation)

4. ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรมเป็นขั้นตอนการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตกลงในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กำหนดกิจกรรม จัดวางข้อตกลงในการทำงาน กำหนดบทบาทของสมาชิกรวมทั้งสิทธิหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม เป็นต้น ในขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action group) หากพิจารณาในประเด็นระดับการสร้างเครือข่ายเรียกว่าเป็นขั้นตอนของการทำข้อตกลง (Formal agreement)

5. ขั้นตอนการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่มหลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกันจนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์จากการเข้าเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์จะแน่นแฟ้นขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานฝ่ายปฏิบัติการแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นจะนำไปสู่การขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่มตามพื้นที่หรือตามลักษณะกิจกรรมในด้านระดับการสร้างเครือข่ายขั้นตอนนี้อาจอยู่ในระดับการเข้าลงทุนในองค์กรใหม่ (Minority investment) และการจัดตั้งองค์กรใหม่ร่วมกัน (Joint venture)

6. ขั้นติดตามและประเมินผล เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

กำลูน เทพเทวกุล (2536) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายจะต้องเริ่มจากตัวแทนที่มีโอกาสจะแผ่ขยายแตกสาขาของเครือข่ายออกไปได้ โดยคำนึงถึงจุดเริ่มต้นที่สำคัญจุดใดจุดหนึ่งหรืออาจจะเริ่มพร้อมกันในหลาย ๆ จุดที่มีความพร้อม เช่น ในกลุ่มข้าราชการ กลุ่มประชาชนให้เริ่มในลักษณะประชาชนเป็นศูนย์กลางที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างกลุ่มผู้นำ ให้เกิดขึ้นก่อน โดยที่คณะกรรมการเหล่านี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2536) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายเป็นลักษณะของการส่งต่อการสืบทอดการสื่อสารซึ่งกันและกัน เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของประชาชนจะต้องอาศัยบทบาทจากหลากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจะช่วยประสานเสริมสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชนในวิถีชีวิตซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ประสานงานการเรียนรู้ต่าง ๆ ในระดับชุมชนมีการใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกเกิดแนวความคิด (Concept) ที่ไม่ใช่วิธีการส่งการเป็นการสื่อสารในระดับที่ก่อให้เกิดความเข้าใจแบบยั่งยืนได้ (Positive approach) และที่สำคัญที่สุดก็คือไม่ว่าจะเป็นการประสานงานระหว่างบุคคลภายในหรือจากหน่วยงานภายนอกจะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันว่าจะทำเพื่ออะไร มีคุณค่าอย่างไร เมื่อประสานแล้วผลที่ตามมาจะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการทั้งคนองค์กรและชุมชน

สโนว์เดน (Snowden, 2005 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2561) เครือข่ายต่างก็มีลักษณะร่วมหรือลักษณะเฉพาะของทุกเครือข่ายที่เหมือนกันสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1. มีกระบวนการบทบาทที่สามารถเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลที่มีวัตถุประสงค์มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน
2. มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มกับสมาชิกในกลุ่มเพื่อรักษาเครือข่ายให้ดำรงอยู่ได้ยาวนาน

3. เป็นกิจกรรมในลักษณะที่เจาะจงเฉพาะกับสภาพแวดล้อมหรือตามสถานการณ์เป็นตัวกำหนด

ปัจจัยหลักของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6 ประการ ได้แก่

1. กำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจ

2. สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

3. สร้างเครือข่ายของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ (Human Networks)

4. กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร

5. แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในงานประจำวันได้

6. สร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ชั้น ดังนี้

(<https://prezi.com/jxx-kauw6dsm/presentation/>)

1. ขั้นการก่อรูปเครือข่ายการเรียนรู้ (learning network forming)

2. ขั้นการจัดระบบบริหารเครือข่ายการเรียนรู้ (learning network organizing)

3. ขั้นการใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (learning network utilizing)

4. ขั้นการธำรงรักษาเครือข่ายการเรียนรู้ (learning network maintaining)

กระบวนการและวิธีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีดังนี้ ([https://prezi.com/jxx-](https://prezi.com/jxx-kauw6dsm/presentation/)

[kauw6dsm/presentation/](https://prezi.com/jxx-kauw6dsm/presentation/))

1. การตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายเป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งพิจารณาถึงองค์กรต่างๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อรวมเข้าเป็นเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

2. การติดต่อกับองค์กรที่จะร่วมเป็นเครือข่ายหลังจากตัดสินใจเกี่ยวกับองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแล้ว ก็จะเป็นขั้นการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนให้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการเรียนรู้ โดยต้องสร้างความคุ้นเคย การยอมรับและความไว้วางใจระหว่างกันมีการให้ข้อมูล และแลกเปลี่ยนข้อมูล กระตุ้นให้คิดร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องเดียวกันของเครือข่าย ถือว่าเป็นการเตรียมกลุ่มเครือข่าย

3. การสร้างพันธมิตรร่วมกัน เป็นขั้นตอนการสร้างความผูกพันร่วมกัน มีการตกลงใจในความสัมพันธ์ต่อกันและตกลงที่จะทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายซึ่งการทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาเหมือนกันจะต้องมีความรู้เพียงพอที่จะทำกิจกรรมได้โดยการเชิญวิทยากรมาถ่ายทอดเพิ่มพูนความรู้ การไปศึกษาดูงาน เป็นต้น ทำให้เกิดเป็นกลุ่มศึกษาเรียนรู้ขึ้นในองค์กรเครือข่าย

4. การพัฒนาความสัมพันธ์ร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่สร้างเครือข่ายให้เกิดผลงานเป็นรูปธรรม โดยเริ่มทำกิจกรรมที่ใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตกลงในเรื่องของการบริหารจัดการขององค์กร เครือข่าย ซึ่งเริ่มด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรม กำหนดบทบาทของสมาชิก รวมทั้ง สิทธิหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องชัดเจนขึ้น เกิดเป็นกลุ่มกิจกรรมขึ้นในองค์กรเครือข่าย

5. การทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากมีการพัฒนาความสัมพันธ์ร่วมกัน และนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกันจนมีผลงานเป็นที่ปรากฏชัด เกิดประโยชน์ร่วมกันในองค์กรเครือข่าย จนเกิดการขยายกลุ่มเครือข่ายมากยิ่งขึ้น

6. การรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรใหม่ร่วมกัน เพื่อรองรับจำนวนสมาชิกใหม่ที่มากขึ้น

สรุปได้ว่า กระบวนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายร่วม สมาชิกเครือข่ายต้องมีความตระหนักและตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จร่วมกัน ขั้นที่ 2 ขึ้นรวมพลังเครือข่าย สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ ร่วมกัน ขั้นที่ 3 ขยายการเรียนรู้ สมาชิกเครือข่ายนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ขยายสู่ผู้อื่นและเรียนรู้ ในวงกว้างเป็นทีมร่วมกันพัฒนาและเชิญผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญเติมเต็ม ขั้นที่ 4 สะท้อนสู่ การพัฒนา สมาชิกเครือข่ายนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาพัฒนาการจัดกิจกรรมและสะท้อนเพื่อเติมเต็มโดย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีผลงานในสาขาวิชา และขั้นที่ 5 สรรหาผลงานแลกเปลี่ยน สมาชิกเครือข่าย คัดเลือกผลงานเพื่อนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

หลักการสอนภาษาโดยทั่วไปเป็นการสอนภาษาโดยเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ การสอน ทฤษฎีจะกล่าวเกี่ยวกับภาษาคืออะไรและจะเรียนรู้ภาษาอย่างไร เช่น การเชื่อมโยงทฤษฎี กับลักษณะการออกแบบการสอนภาษา ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ โครงร่างเนื้อหาที่มี ลักษณะเฉพาะ ประเภทของกิจกรรม บทบาทของครูและผู้เรียน สื่อ และอื่น ๆ ลักษณะการ ออกแบบเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ด้วยการสังเกตสภาพแวดล้อมซึ่งเกิดการสอนและการเรียนรู้ ในชั้นเรียน ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหลักการสอนภาษา ภายในหลักการสอนมี ความแตกต่าง ระหว่างวิธีสอนและแนวการสอน วิธีสอนเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบการสอนเกี่ยวกับเทคนิคและการ ปฏิบัติ ขณะที่แนวการสอนจะเกี่ยวกับปรัชญาซึ่งสามารถนำมาตีความและประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนด้วย วิธีการต่าง ๆ (Roger, 2001 cited in Lee, p.1) ตั้งแต่ปี ค.ศ.1990 แนวทางการสอนภาษาเพื่อ การสื่อสารได้นำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากรวมหลักการทั่วไปบนพื้นฐานของ ความสามารถด้านการสื่อสารโดยมีเป้าหมายของการสอนภาษาต่างประเทศ โครงร่างเนื้อหาและวิธี สอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ทฤษฎีและการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารในปัจจุบันอาศัยรูปแบบและวิธี

ปฏิบัติด้านการศึกษา ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารในปัจจุบัน ใช้หลักการซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับบริบท ในการสอน อายุระดับ เป้าหมายในการเรียนของผู้เรียน และอื่น ๆ (Richards, p.21)

4.1 หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารไม่เพียงแต่ให้ผู้เรียนสามารถนำภาษาไปใช้ในสถานการณ์จริง แต่จะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมทางสังคมด้วย ดังนั้นการใช้ภาษาสื่อสารจะต้องเหมาะสมกับ สถานการณ์และสังคม ผู้เรียนต้องมีสมรรถวิสัยในการสื่อสารรู้ว่าข้อความที่ใช้สื่อสารเป็นไปตามกฎ หรือไม่ เป็นที่ยอมรับหรือไม่ เหมาะสมที่จะพูดกับใครในสถานการณ์ใด และถูกต้องตามความหมาย และวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาหรือไม่ การจัดการเรียนการสอนควรคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้ (สุมิ ตรา อังวัฒนกุล, 2539, หน้า 109 – 112; Johnson & Morrow, 1981 , p.59; Morrow, 1987, pp.59 – 69)

1. ผู้เรียนควรทราบจุดมุ่งหมายของการเรียนภาษาเพื่อให้เกิดทักษะการใช้ภาษาเพื่อ การ สื่อสาร ผู้สอนต้องบอกความมุ่งหมายของการเรียนและการฝึกใช้ภาษาให้ผู้เรียนรู้ว่ากำลังทำอะไร เพื่ออะไร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมการใช้ภาษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ไม่ใช่เรียนรู้รูปแบบและกฎเกณฑ์ของภาษาเท่านั้น แต่เพื่อให้สามารถ นำไปใช้ได้ในการสื่อสารจริง ในทุกบทเรียนผู้เรียนควรได้นำภาษาที่ได้เรียนไปใช้ทำกิจกรรมสื่อ ความหมาย เพื่อให้การเรียนภาษาเป็นสิ่งที่มีความหมาย

2. การจัดการเรียนการสอนเป็นแบบบูรณาการทักษะ (Integrated Skills) ให้ผู้เรียนได้ ฝึกและใช้ภาษาในลักษณะของทักษะรวม คือ ฟัง พูด อ่าน และเขียน เนื่องจากการสอนภาษาโดย แยกเป็นส่วน ๆ หรือแยกการสอนแต่ละทักษะ (Separated Skills) จะทำให้ผู้เรียนไม่สามารถใช้ ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ดีเท่ากับการสอนในลักษณะบูรณาการทักษะ เนื่องจากในชีวิตประจำวันการ ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารต้องใช้หลายทักษะรวมกัน บางครั้งต้องอาศัยกิริยาท่าทางประกอบ ดังนั้น ผู้เรียนควรจะได้ฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาเช่นเดียวกับในชีวิตจริงในลักษณะทักษะสัมพันธ์ตั้งแต่เริ่มต้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความเข้าใจในการใช้ภาษาในสถานการณ์โดยรวมมากกว่าความสามารถในการ วิเคราะห์รายละเอียดเน้นความรู้ความสามารถและทักษะทางภาษา ไม่คำนึงถึงรูปแบบที่ถูกต้องใน การใช้ภาษา เป็นการใช้ภาษาสื่อสารในระดับข้อความไม่ใช่ในระดับประโยค การตีความสัมพันธ์ ระดับข้อความเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องในส่วนที่เป็นภาษา (Linguistic Features) และส่วนที่ไม่ใช่ตัว ภาษา (Non - linguistic Features) เป็นเครื่องมือช่วยในการสื่อสาร

3. กระบวนการในการสื่อสารมีความสำคัญเท่ากับรูปแบบของภาษา ให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ รูปแบบและโครงสร้างของภาษาโดยการจัดสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับการสื่อสารจริงมากที่สุดเพื่อให้ ผู้เรียนได้สื่อสาร การฝึกสมรรถภาพด้านการสื่อสาร (Communicative Competence) ผู้เรียนควร

ได้ปฏิบัติกิจกรรมการใช้ภาษาที่มีลักษณะเหมือนในชีวิตประจำวันให้มากที่สุด เพื่อนำไปใช้ได้จริง
วิธีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาตามกระบวนการดังนี้

3.1 กิจกรรมช่องว่างระหว่างข้อมูล (Information Gap) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนจะ
สื่อสารกับอีกบุคคลหนึ่งโดยไม่ทราบข้อมูลของอีกฝ่ายหนึ่ง จึงจำเป็นต้องสื่อสารกันเพื่อให้ข้อมูลส่วน
ที่ขาดหายไปตามที่ต้องการ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการสื่อสารในชีวิตจริง ทั้งนี้ ครูจะเป็นผู้จัด
สถานการณ์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสื่อสาร

3.2 ทางเลือก (Choice) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งที่จะสนทนาและมีส่วน
ร่วมในการสนทนามากขึ้น โดยเลือกแนวคิดและรูปแบบของภาษาที่เหมาะสมนำมาฝึกการใช้ภาษา
สื่อสารของตนเอง

3.3 การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จุดมุ่งหมายของการมีส่วนร่วมและมี
ปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารคือให้การปฏิบัติภาระงานหรือกิจกรรมในชั้นเรียนประสบความสำเร็จ
ผู้เรียนจะออกแบบสิ่งที่จะพูดเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการสื่อสาร เมื่อผู้เรียนสื่อสารและได้ข้อมูล
ป้อนกลับจากคู่สนทนาแสดงว่าสิ่งที่พูดนั้นสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจ การใช้ยุทธวิธีและเทคนิคจึง
เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสื่อสารเพื่อให้เกิดการใช้ภาษาตามจุดมุ่งหมายอย่างแท้จริง

4. การเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติจริง ผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้
ใช้ความรู้ความสามารถและได้รับประสบการณ์ตรงตามความสนใจของผู้เรียน มีการฝึกให้แสดงความ
คิดเห็น โดยอาจใช้กิจกรรมการระดมความคิด (Brainstorming Activities) การปฏิบัติกิจกรรมเป็น
คู่ หรือเป็นกลุ่ม เช่น เกม การแก้ปัญหา การแสดงบทบาทสมมติ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้ภาษา
สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน เลือกใช้ภาษาตามที่ต้องการตามความสนใจ ประเมินการ
สื่อสารของตนเองและทำกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่กันไป

5. การผิดพลาดทางไวยากรณ์หรือการใช้ภาษาผิดไม่ถือเป็นความผิดร้ายแรงให้มีความสำคัญ
กับการใช้ภาษา (Use) มากกว่ารูปแบบของภาษา (Form) การแก้ไขข้อผิดพลาดของผู้เรียนควร
พิจารณาแก้ไขเฉพาะที่จำเป็น เช่น ข้อผิดพลาดที่อาจให้เกิดการเข้าใจผิด หรือข้อผิดพลาดที่เกิดซ้ำ
บ่อย ๆ เป็นต้น และวิธีการแก้ไขข้อผิดพลาดไม่ควรทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเรียนภาษา ไม่
ควรแก้ไขข้อผิดพลาดของผู้เรียนขณะปฏิบัติกิจกรรมจนขาดความมั่นใจในการใช้ภาษา ผู้สอนควร
เตรียมผู้เรียนให้พร้อมและฝึกฝนก่อนการใช้ภาษา ให้ได้รับข้อมูลทางภาษามากเพียงพอก่อนให้
นำไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาจนเกิดความคล่องแคล่ว
(Fluency) เป็นอันดับแรก ซึ่งภาษาที่ใช้อาจไม่ถูกต้องแต่เน้นการสื่อความหมายได้ โดยไม่คำนึงถึง
ความถูกต้องด้านไวยากรณ์ (Accuracy) การทดสอบจึงเป็นการทดสอบการใช้ภาษาไม่ใช่ทดสอบ
ความรู้เกี่ยวกับไวยากรณ์

แคนดลิน (Candlin , 1983, pp.20-21) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ดังนี้

1. ผู้เรียนต้องรู้ถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกใช้ภาษาและกิจกรรม
 2. กิจกรรมในชั้นเรียนมีจุดมุ่งหมายการใช้ภาษาในสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์โดยใช้เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง รู้ว่าจุดมุ่งหมายเฉพาะในการสื่อสารคืออะไร สามารถจะสื่อสารความคิด ความรู้สึก และความเชื่อของตนเองได้

3. การปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวข้องกับผู้เรียนทั้งหมด เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะ ให้มีความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่สุดโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนรับรู้และแสดงความรู้สึกได้อย่างแท้จริง

4. การจัดกิจกรรมต้องให้ผู้เรียนสามารถสังเกตและเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย อธิบายกิจกรรมทั้งด้านเนื้อหา ข้อมูลและวัตถุประสงค์ของสิ่งที่พูด ให้ผู้เรียนรู้ข้อมูลจากการนำเสนอและด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น รูปภาพ เรื่องสั้น ไดอะแกรม และการนำเสนอด้วยวิธีอื่น ๆ

5. เนื้อหาและวิธีสอนขึ้นอยู่กับบุคคลมัยและสภาพสังคม ซึ่งความรู้ของผู้เรียนแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะ ซึ่งควรจะทำให้สัมพันธ์กัน หากจำเป็นควรใช้ภาษาแม่ในชั้นเรียนเมื่อเริ่มต้นกิจกรรมก่อนใช้ภาษาอังกฤษ

6. ในชั้นเรียนผู้เรียนควรได้เรียนรู้เทคนิคการเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจในการฝึกและการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการเรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเองเพียงพอ

7. วิธีการจัดกิจกรรมในการเรียนที่กำหนดต้องหลากหลายและแตกต่าง และมีความหมายต่อการเรียน ผู้เรียนควรมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิดที่ยั่งยืน

8. การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นสัญลักษณ์ของการปฏิบัติกิจกรรมทางภาษากับเป้าหมายทางภาษาและวัฒนธรรม เน้นการใช้สื่อที่หลากหลายเป็นตัวอย่างเพื่อให้เกิด การสื่อสารอย่างแท้จริง หลักสำคัญคือการใช้วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาความสามารถทางภาษาของผู้เรียน

ริชาร์ด (Richard, pp.21 – 22) กล่าวถึง หลักการจัดกิจกรรมภาษาเพื่อการสื่อสาร ดังนี้

1. การเรียนภาษาต้องมีความยืดหยุ่นขณะที่ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีความหมาย

2. ชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพผู้เรียนจะเรียนรู้จากภาระงานและการจัดกิจกรรมที่ให้โอกาสผู้เรียนสื่อสารอย่างมีความหมาย ใช้ข้อมูลทางภาษา สังเกตและมีส่วนร่วมในการใช้ภาษาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นอย่างมีความหมาย

3. การสื่อสารอย่างมีความหมายเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้เนื้อหาที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความสนใจและการมีส่วนร่วม

4. การสื่อสารเป็นกระบวนการแบบองค์รวมที่รวมทั้งทักษะทางภาษาหรือรูปแบบที่หลากหลาย
5. การเรียนภาษาเกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมการแก้ปัญหาหรือการเรียนรู้โดย การค้นพบโดยใช้หลักพื้นฐานหรือการจัดการทางภาษาด้วยการวิเคราะห์และสะท้อนความคิด
6. การเรียนภาษาเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบค่อยเป็นค่อยไปจากการใช้ภาษา การทดลอง และเรียนรู้จากความผิดพลาดในการใช้ภาษา
7. ผู้เรียนพัฒนาแนวทางการเรียนภาษาของตนเอง มีระดับความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน และมีความต้องการและแรงจูงใจในการเรียนที่แตกต่างกัน
8. การเรียนภาษาที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและกลยุทธ์ในการสื่อสาร
9. บทบาทในชั้นเรียนครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศการเรียนภาษาจัดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษา และให้ข้อมูลป้อนกลับในการใช้ภาษาและการเรียนของผู้เรียน
10. ชั้นเรียนเปรียบเสมือนชุมชนที่ผู้เรียนจะเรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมุ่งให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมและสถานการณ์ มีความคล่องแคล่วและความถูกต้องในการใช้ภาษา การปฏิบัติกิจกรรมทางภาษาผู้เรียนควรทราบจุดมุ่งหมายของการใช้ภาษาและกิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ฝึกใช้รูปแบบและโครงสร้างของภาษาในลักษณะบูรณาการทักษะในสถานการณ์และบริบทที่ใกล้เคียงกับการสื่อสารจริง เกิดการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีความหมายจากการปฏิบัติกิจกรรมการแก้ปัญหาหรือเรียนรู้จากภาระงานและกิจกรรมที่ได้ใช้ข้อมูลทางภาษาและมีส่วนร่วมในการใช้ภาษาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น เรียนรู้เทคนิคการเรียนเพื่อสร้างความมั่นใจในการฝึกและการปฏิบัติกิจกรรมผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดสถานการณ์และกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการสื่อสารและการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับข้อมูลของผู้อื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ การจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้สนทนามีปฏิริยาโต้ตอบซึ่งกันและกันในหลากหลายลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมเป็นคู่ กิจกรรมกลุ่มย่อย และกิจกรรมกลุ่มใหญ่ ไม่คำนึงถึงความถูกต้องด้านไวยากรณ์และความผิดพลาดในการใช้ภาษาให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาในการสื่อสารมากกว่ารูปแบบของภาษา ตลอดจนให้ข้อมูลป้อนกลับในการใช้ภาษาเพื่อให้เกิดพัฒนาการและความก้าวหน้าทางภาษาของผู้เรียน

4.2 ขั้นตอนการสอนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร มีขั้นตอนการสอนที่สำคัญ ดังนี้ (Willis, 1998, pp.133-135)

1. ขั้นเสนอเนื้อหา (Presentation or Introducing New Language) การเสนอเนื้อหาเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ในขั้นตอนนี้ครูจะให้ข้อมูลทางภาษาแก่ผู้เรียนซึ่งเป็นการเริ่มต้นการเรียนรู้และฝึกใช้ภาษาในลำดับถัดไปจนกระทั่งผู้เรียนสามารถใช้ภาษาได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จุดประสงค์ของการเสนอเนื้อหาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และทำความเข้าใจรูปแบบและกฎเกณฑ์ทางภาษา เช่น การออกเสียง ความหมายคำศัพท์ และโครงสร้างทางไวยากรณ์ การนำเสนอเนื้อหาในการสอนภาษาต่างประเทศตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เน้นการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและวิธีการใช้ภาษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์คู่ไปกับการเรียนรู้กฎเกณฑ์ทางภาษา โดยอาจดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขั้นนำเข้าสู่เนื้อหา (Lead - in) โดยเสนอบริบทหรือสถานการณ์แก่ผู้เรียน โดยอาจใช้รูปภาพ การเล่าเรื่อง ฯลฯ จากนั้นนำเสนอเนื้อหาทางภาษาโดยให้ผู้เรียนฟังหรืออ่าน เนื้อหานำเสนอควรเป็นเนื้อหาที่มีบริบทหรือสถานการณ์กำกับอยู่ด้วย ซึ่งอาจเป็นเรื่องราวหรือบทสนทนา แต่ไม่ควรเป็นประโยคเดียว เนื้อหานอกจากจะมีคำศัพท์และรูปแบบภาษาที่ต้องการสอนแล้วควรมีคำศัพท์หรือรูปแบบภาษาที่ผู้เรียนเคยเรียนรู้มาแล้ว เพื่อช่วยให้เข้าใจเรื่องราวที่อ่าน

1.2 กระตุ้นการเรียนรู้ (Elicitation) โดยตรวจสอบความเข้าใจในเรื่องที่ฟังหรืออ่านของผู้เรียน เช่น ถามคำถามหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนพูด หากผู้เรียนตอบได้บ้างหรือไม่ได้เลยผู้สอนจำเป็นต้องสอนหรืออธิบายเนื้อหาทางภาษาให้ผู้เรียนเข้าใจ รวมถึงแสดงให้เห็นว่าเนื้อหาภาษามีรูปแบบวิธีการใช้และมีความหมายอย่างไร หากจำเป็นอาจใช้ภาษาแม่ในการอธิบายได้

2. ขั้นการฝึก (Practice / Controlled Practice) การฝึกเป็นขั้นตอนที่ให้ผู้เรียนฝึกใช้ภาษาที่เรียนรู้ใหม่ในลักษณะของการฝึกแบบควบคุม (Controlled Practice) ของผู้สอน การฝึกมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนจดจำรูปแบบของภาษาได้ จึงเน้นที่ความถูกต้องของภาษาเป็นหลัก แต่ก็มีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย และวิธีการใช้รูปแบบภาษา ขั้นแรกของการฝึกแบบควบคุมจะใช้วิธีการฝึกแบบกลไก หรือเรียกว่าการฝึกซ้ำ คือการให้นักเรียนฝึกซ้ำตามตัวอย่างจนกระทั่งสามารถจำและใช้รูปแบบภาษาได้แต่ยังไม่เน้นความหมาย การฝึกแบบนี้ผู้เรียนอาจจะเข้าใจหรือไม่เข้าใจความหมายของรูปแบบภาษาที่ใช้ก็ได้

การฝึกจะให้นักเรียนฟังตัวอย่างภาษาโดยอาจฟังจากเทปหรือผู้สอน 1 – 3 ครั้ง หากผู้สอนเป็นผู้พูดจะต้องออกเสียงหรือพูดอย่างเป็นธรรมชาติด้วยความเร็วปกติ จากนั้นให้ผู้เรียนฝึกพูดพร้อมกันตามตัวอย่างอาจแบ่งฝึกทีละครั้งหรือทั้งห้องตามความเหมาะสม หลังจากนั้นจึงสุ่มนักเรียนพูดทีละคนหากผู้เรียนมีปัญหาในการฝึกให้เพื่อนที่เหลือช่วยเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ครูผู้สอนต้อง

ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าภาษาที่ใช้ถูกต้องหรือไม่ หรืออาจตรวจสอบด้านความหมายโดยใช้คำถามให้ตอบสั้น ๆ เช่น ถูก-ผิด ใช่-ไม่ใช่ เป็นต้น การฝึกแบบนี้เน้นความถูกต้องของรูปแบบภาษาเป็นสำคัญจึงควรใช้เวลาฝึกเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

3.ขั้นการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Production / Free Practice) การฝึกใช้ภาษา เพื่อการสื่อสารเป็นเหมือนตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ภาษาในชั้นเรียนกับการนำไปใช้จริง จุดประสงค์ของการฝึกเพื่อให้ผู้เรียนได้ลองใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะ การจะทราบว่าผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้ภาษาอย่างแท้จริงคือการที่ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารเองโดยอิสระ ในขั้นตอนนี้ผู้เรียนมีโอกาสนำความรู้ทางภาษาที่เคยเรียนมาแล้วมาใช้ประโยชน์ได้เต็มที่เนื่องจากไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาตามรูปแบบที่กำหนด ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี วิธีการฝึกจะเป็นการทำกิจกรรมโดยผู้สอนเป็นผู้จัดการหรือเริ่มต้นกิจกรรม เช่น อธิบายวิธีทำกิจกรรม จัดกลุ่มผู้เรียน หลังจากนั้นผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง ครูจะคอยแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับหรือประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมภายหลัง

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สรุปขั้นตอนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารที่สำคัญเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งนี้ 3 ขั้นตอน ได้แก่
ขั้นที่หนึ่งขั้นเสนอเนื้อหา เป็นขั้นที่ครูให้ข้อมูลทางภาษาเพื่อมุ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย และวิธีการใช้ภาษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการเรียนรู้กฎเกณฑ์ทางภาษา

ขั้นที่สองขั้นการฝึก เป็นการฝึกแบบควบคุม เพื่อให้นักเรียนได้ทำความเข้าใจความหมายรูปแบบของภาษา และวิธีการใช้ภาษา โดยผู้สอนจะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอย่างใกล้ชิด
ขั้นที่สามขั้นการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร เป็นการให้นักเรียนได้ทดลองใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยอิสระ นำความรู้ทางภาษาที่เคยเรียนมาแล้วมาใช้ประโยชน์ในการฝึก ผู้สอนเป็นเพียงผู้คอยแนะนำ ช่วยเหลือและประเมินผล

4.3 กิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

องค์ประกอบสำคัญในการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทางภาษาไปใช้ในการสื่อความหมายได้ คือกิจกรรมในชั้นเรียน เนื่องจากกิจกรรมในชั้นเรียนภาษาเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาอย่างมีความหมายเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาได้เป็นอย่างดี ช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการใช้ภาษาที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในชีวิตจริง เนื่องจากได้ฝึกใช้ภาษาและมีโอกาสนำความรู้ทางภาษา เช่น เสียง คำศัพท์ มาใช้ประกอบเพื่อสื่อความหมายตามที่ต้องการ การปฏิบัติกิจกรรมเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มทำให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนมากกว่าทำพร้อมกันทั้งชั้นซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการฝึกใช้ภาษาไม่

ทั่วถึง กิจกรรมจะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาและเรียนรู้เมื่อได้ปฏิบัติด้วยตนเองทำให้เกิดการเรียนรู้
 อย่างเป็นธรรมชาติ อีกทั้ง ผู้เรียนจะได้สร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน
 และกับครูผู้สอนในการทำกิจกรรม ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของแต่ละคน ทำให้
 ผู้เรียนกล้าแสดงออกมากขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (สุมิตรา อังวัฒนกุล, 2539, หน้า
 121 - 122) การจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสารผู้สอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ (สุภัทรา อักษรานูเคราะห์
 , ม.ป.ป., หน้า 8 - 9)

1. จัดให้มีเนื้อหาที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน
2. สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. ให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนข้อมูลที่ไม่รู้มาก่อนซึ่งกันและกัน
4. มีกิจกรรมร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่มีการซักซ้อมมาก่อน
5. ให้ผู้เรียนเลือกเนื้อหาเองโดยยึดจุดประสงค์ของการสอนเป็นสำคัญ
6. จัดกิจกรรมเรียบง่ายทั้งการดำเนินงานและการเตรียม
7. จัดให้สอดคล้องกับวิชาที่สอน

การแบ่งเวลาในการจัดกิจกรรมควรมีเวลาสำหรับฝึกทักษะ (Skill - getting) และใช้ทักษะ
 (Skill - using) ดังนี้ (สุภัทรา อักษรานูเคราะห์, ม.ป.ป., หน้า 9 – 10)

- 70 % ฝึกฝนด้านไวยากรณ์ ศัพท์ และการออกเสียง
- 15% ฝึกฝนด้านไวยากรณ์ (ปากเปล่า)
- 20% ฝึกฝนด้านไวยากรณ์ (เขียน)
- 10% ฝึกฝนด้านศัพท์ (ปากเปล่า)
- 15% ฝึกฝนด้านศัพท์ (เขียน)
- 10% ฝึกฝนด้านการออกเสียง
- 30% ฝึกฝนทักษะการสื่อสาร
- 20% การฟังพูด และสนทนา
- 10% การอ่านและการเขียน

การจัดกิจกรรมภาษาเพื่อการสื่อสารมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อสื่อ
 ความหมาย ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของการสื่อสารโดยจัดกิจกรรมให้
 ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาในการสื่อสารอย่างเหมาะสม กิจกรรมเพื่อการสื่อสารที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้
 (Savignon , 1983, p.32)

1. เป็นกิจกรรมที่สร้างให้เกิดความต้องการในการสื่อสาร (Desire to Communicate) จัด
 กิจกรรมให้ผู้เรียนเห็นความจำเป็นในการสื่อสาร

2. มีจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร (Communicative Purpose) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกใช้ภาษาโดยมีจุดมุ่งหมายในการสื่อความหมายไม่ใช่การฝึกรูปแบบของภาษา
3. เป็นกิจกรรมที่เน้นเนื้อหาไม่ใช่รูปแบบของภาษา (Content not Form) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสนใจเนื้อหาที่จะสื่อความหมายว่าจะพูดอะไรมากกว่าสนใจว่าจะพูดอย่างไร
4. มีความหลากหลายของภาษา (Variety of Language) ฝึกให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อใช้ภาษาสื่อความหมาย ไม่ใช่กิจกรรมที่มีรูปแบบเฉพาะรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
5. ผู้สอนไม่แทรกแซงกิจกรรมของผู้เรียน (No Teacher Intervention) ผู้เรียนจะเป็นผู้ทำกิจกรรมร่วมกันโดยผู้สอนไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง ไม่แก้ไขข้อผิดพลาดระหว่างที่ผู้เรียนกำลังปฏิบัติกิจกรรมสื่อสารรวมทั้งการประเมินการร่วมกิจกรรมของผู้เรียน
6. ไม่มีการควบคุมหรือกำหนดประเภทของสื่อการเรียนว่าจะต้องเป็นประเภทใดเรื่องอะไร (No Material Control) ผู้สอนควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาสื่อความหมายด้วยเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องการและมีความสนใจ โดยสามารถเลือกวิธีการสื่อสารด้วยตนเอง

การเลือกใช้กิจกรรมในการสอนเพื่อการสื่อสารขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและความสามารถของผู้เรียน การสอนภาษาจะให้ความสำคัญกับทุกทักษะเท่า ๆ กัน บางกิจกรรมอาจเอื้ออำนวยต่อการสอนพัฒนาทักษะทั้ง 4 ด้าน แต่บางกิจกรรมอาจเน้นบางทักษะมากน้อยต่างกัน การเลือกกิจกรรมจึงต้องขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ และเนื้อหาของบทเรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารแบ่งตามทักษะที่เป็นจุดเน้น และตามวัตถุประสงค์และสถานการณ์ของการใช้ภาษา ได้ดังนี้

(Littlewood, 1981, pp.20 - 64)

1. กิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารตามวัตถุประสงค์ (Functional Communication Activities) มุ่งให้ผู้เรียนใช้ภาษาเป็นสื่อในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายให้เข้าใจกันมากที่สุดโดยไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์หรือเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอไปความสำเร็จวัดจากการใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หลักการจัดกิจกรรมคือ ครูเป็นผู้กำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อหาข้อมูลที่ยังขาดอยู่หรือเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- 1.1 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลในวงจำกัด (Sharing Information with Restricted Cooperation) อาจเป็นงานคู่หรืองานกลุ่มก็ได้ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลเพียงส่วนหนึ่งและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีกับเพื่อนหรือหาข้อมูลด้วยการถามตอบ โดยให้ตอบว่าใช่ – ไม่ใช่ กิจกรรมนี้เหมาะกับนักเรียนระดับต้นเพราะเป็นการฝึกภาษาเพื่อการสื่อสารอย่างง่าย ตามรูปแบบภาษาที่กำหนดให้ เช่น กิจกรรมเลือกรูปภาพ กิจกรรมจับคู่ กิจกรรมหาลำดับที่หรือตำแหน่งที่ตั้ง กิจกรรมหาข้อมูลที่ขาดหายไป กิจกรรมค้นหาความลับ เป็นต้น

1.2 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลในวงกว้าง (Sharing Information with Unrestricted Cooperation) คล้ายกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลในวงจำกัดคืออาจเป็นงานคู่หรือกลุ่ม และผู้เรียนต้องแลกเปลี่ยนหรือหาข้อมูลเพิ่มเติมจากเพื่อนเหมือนกัน แต่นักเรียนจะมีอิสระ ในการใช้ ภาษากว่า คือจะใช้วิธีการพูดอย่างอื่นได้ตามที่คิดว่าเหมาะสม เช่น บรรยาย ให้ข้อเสนอแนะ ขอให้อธิบายเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ฝึกใช้ภาษาในลักษณะที่กว้างขวาง เช่น กิจกรรมการ สื่อสารเกี่ยวกับรูปแบบหรือรูปภาพ กิจกรรมการสื่อสารเกี่ยวกับแบบจำลอง กิจกรรมการค้นหา ความแตกต่าง กิจกรรมการไปตามทิศทางที่บอก เป็นต้น

1.3 กิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลและหาข้อสรุปจากข้อมูล (Sharing and Processing Information) มีลักษณะคล้ายกับการเล่นต่อภาพ (Jigsaw) นักเรียนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มรับ ข้อมูลคนละส่วนซึ่งแตกต่างกันขั้นแรกจะต้องแลกเปลี่ยนข้อมูลกันก่อนจนได้ภาพรวมของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือหาข้อสรุปอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดนักเรียน ต้องผลิตกันบรรยายรูปของตนให้เพื่อนฟังจนเข้าใจและร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อ เรียงลำดับก่อนหลัง นักเรียนจะต้องนำความรู้ความสามารถทางภาษามาใช้ในการสื่อสารและอาจต้อง พูดในหลายลักษณะ เช่น อธิบาย แสดงความคิดเห็น เป็นต้น กิจกรรมได้แก่ กิจกรรมลำดับ เรื่องราว กิจกรรมรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหา

1.4 กิจกรรมการหาข้อสรุปจากข้อมูล (Processing Information) เป็นกิจกรรมคู่หรือ กลุ่มก็ได้โดยนักเรียนทุกคนจะได้รับข้อมูลครบถ้วนเหมือนกันแต่จะต้องร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูล หรือประเมินข้อมูลเพื่อมาตัดสินใจหรือแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง คล้ายกับการแก้ปัญหาทั่วไปใน ชีวิตจริง ครูอาจนำปัญหาในชีวิตประจำวันมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียน อาจ กำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม กิจกรรมได้แก่ กิจกรรมการปฏิสัมพันธ์

2. กิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social Interaction Activities) มี จุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนใช้ภาษาเป็นสื่อในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่จะ กำหนดสถานการณ์และบทบาทของผู้เรียนไว้ดังนั้นผู้เรียนจะได้ฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและเลือกใช้ ภาษานี้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และบทบาทของตนเองความสำเร็จของกิจกรรมวัดจาก ความสามารถ 2 ด้านคือ ความสามารถในการสื่อสารได้ตามวัตถุประสงค์ และความสามารถใน การเลือกใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และบทบาทที่ได้รับครูอาจใช้ห้องเรียนเป็นบริบท ทางสังคมให้นักเรียนได้ฝึกใช้ภาษาในเรื่องที่ใกล้ตัวและในสถานการณ์ที่นักเรียนคุ้นเคย หลังจากนั้น จึงให้ฝึกใช้ภาษาในบริบทที่เป็นสถานการณ์นอกชั้นเรียนต่อไป การใช้ห้องเรียนเป็นบริบททางสังคม ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อการปฏิสัมพันธ์ เช่น การใช้ภาษาต่างประเทศในการ จัดกิจกรรมในชั้นเรียน การสนทนาหรือการอภิปรายในชั้นเรียน การใช้บทสนทนาและบทบาท สมมติโดยคำนึงถึงประสบการณ์ในโรงเรียนของผู้เรียน การกำหนดขอบเขตของสถานการณ์ในชั้น

เรียน บทบาทสมมติมีหลายลักษณะ ได้แก่ บทบาทสมมติที่มีกำหนดบทสนทนา บทบาทสมมติที่มีการกำหนดบทพูดและข้อมูล บทบาทสมมติที่มีการกำหนดสถานการณ์และจุดมุ่งหมาย และบทบาทสมมติที่มีกำหนดรูปแบบการอภิปราย

กิจกรรมเป็นปัจจัยสำคัญของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เนื่องจากผู้สอนจะใช้กิจกรรมเป็นสื่อให้ผู้เรียนแสดงออกทางภาษาด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแสดงออกทางเนื้อหามากกว่ารูปแบบทางภาษา กิจกรรมการสื่อสารแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (สุภัทรา อักษรานุเคราะห์, ม.ป.ป., หน้า 8 – 9)

1. กิจกรรมที่จัดตามจุดประสงค์ที่จะสื่อสาร (Functional Communicative Activities) เน้นจุดประสงค์ที่จะสื่อสารเพื่อจะสื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่คำนึงความถูกต้องทางไวยากรณ์มากนักแต่เน้นความสามารถในการสื่อสาร

2. กิจกรรมที่จัดเพื่อการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social Interaction Activities) ให้ผู้เรียนเลือกใช้ภาษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ผู้สอนควรใช้บทบาทสมมติ หรือสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนฝึกใช้ภาษาอย่างเป็นธรรมชาติ

สรุปได้ว่ากิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. กิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารตามวัตถุประสงค์ มุ่งให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์โดยครูกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อหาข้อมูลที่ยังขาดอยู่หรือเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง และกิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการปฏิสัมพันธ์ในสังคมที่มุ่งให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยกำหนดสถานการณ์และบทบาทของผู้เรียนให้ฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและเลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และบทบาทของตนเอง โดยให้นักเรียนได้ฝึกใช้ภาษาในเรื่องที่ใกล้ตัวและในสถานการณ์ที่นักเรียนคุ้นเคย แล้วจึงให้ฝึกใช้ภาษาในบริบทที่เป็นสถานการณ์นอกชั้นเรียน

2. กิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการปฏิสัมพันธ์ในสังคม มุ่งให้ผู้เรียนใช้ภาษาเป็นสื่อใน การทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยกำหนดสถานการณ์และบทบาทของผู้เรียน และให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและเลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และบทบาทของตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสารได้ตามวัตถุประสงค์ และเลือกใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยใช้ห้องเรียนเป็นบริบทให้ผู้เรียนฝึกใช้ภาษาในเรื่องใกล้ตัวและสถานการณ์ที่คุ้นเคย แล้วจึงให้ฝึกใช้ภาษาในบริบทที่เป็นสถานการณ์นอกชั้นเรียน

สรุปได้ว่า ลักษณะของกิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์กัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อการสื่อความหมายไม่ใช่การฝึกรูปแบบของภาษา โดยใช้เนื้อหาที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน ไม่กำหนดขอบเขตของข้อมูลที่นำมาใช้สื่อสาร ให้ผู้เรียนได้

แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ฝึกการใช้ภาษาและนำความรู้ทางภาษามาใช้สื่อความหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งให้โอกาสผู้เรียนสามารถเลือกเนื้อหา วิธีการสื่อสารด้วยตนเองและแสดงออกอย่างอิสระ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรม และสามารถสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันได้ตามจุดมุ่งหมาย โดยผู้สอนไม่แทรกแซงหรือแก้ไขข้อผิดพลาดระหว่างที่ผู้เรียนกำลังปฏิบัติกิจกรรม

4.4 การวัดและประเมินผลการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

การวัดและประเมินผลให้ตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารควรมีจุดประสงค์เพื่อวัดความสามารถในการสื่อสารของผู้เรียนรูปแบบของการทดสอบต้องสอดคล้องกับรูปแบบ การสอนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งโดยการทดสอบและไม่มีทดสอบ การวัดและประเมินผลโดยไม่มีทดสอบอาจทำได้โดยการสังเกตความสนใจ การปฏิบัติกิจกรรม การอภิปราย ชักถาม ตลอดจนความร่วมมือในการทำกิจกรรม ส่วนการวัดและประเมินโดยการทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาของผู้เรียนอาจใช้การทดสอบความสามารถด้านองค์ประกอบของภาษา ได้แก่ เสียง ศัพท์ ไวยากรณ์ หรือ การทดสอบลักษณะต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับระดับของผู้เรียนและจุดมุ่งหมายของการทดสอบนั้นโดยมีความง่ายเหมาะสมกับนักเรียนและสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เกณฑ์ตัดสินความสำเร็จมิใช่ความถูกต้องตามแบบแผน แต่เป็นประสิทธิผลในการสื่อสาร การนำไปใช้จริง (Use) การปฏิบัติตนในสถานการณ์การสื่อสารไม่ใช่ความรู้ทางไวยากรณ์ (Usage) แบบทดสอบจึงเป็นการใช้ภาษาตามหน้าที่ ทักษะและความรู้เกี่ยวกับภาษา แบบสอบรวมและแบบสอบแบบบูรณาการ (Integrative Test) จึงนิยมใช้เป็นแบบทดสอบที่ทดสอบการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Use of Language) (สุมิตรา อังวัฒนกุล , 2539 , หน้า 202 - 204) การทดสอบความสามารถทางภาษาควรคำนึงถึงรากฐานปรัชญาที่เป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนปัจจุบันซึ่งยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีวัตถุประสงค์และตัวแปรเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นองค์ประกอบหลักในการศึกษา ครูเป็นเพียงผู้อำนวยการเรียนรู้ การทดสอบความสามารถทางภาษาควรกระทำเมื่อผู้เรียนพร้อมและอาจทำการสอบเป็นรายบุคคล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการของผู้เรียนมากกว่าเปรียบเทียบกับผู้อื่น การทดสอบจึงเป็นแบบอิงเกณฑ์ (Criterion – referenced) และมีการวัดตัวแปรเกี่ยวกับผู้เรียน ได้แก่ ทักษะคิด แรงจูงใจ เขวามันปัญญา ความถนัด และบุคลิกภาพ (อัจฉรา วงศ์โสธร, 2538 , หน้า 17-18) การทดสอบความสามารถในการสื่อสารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (สุมิตรา อังวัฒนกุล , 2539 , หน้า 202 - 223)

1. การทดสอบความสามารถทางภาษาแบบรวม (Integrative or Global Tests)

การทดสอบลักษณะนี้จะมีการทดสอบมากกว่าหนึ่งทักษะและผู้เรียนต้องใช้ความสามารถทางภาษาภายในเวลาจำกัด แบบทดสอบที่นิยม ได้แก่

1.1 การเขียนตามคำบอก (Dictation) ข้อความที่บอกให้เขียนต้องอ่านด้วยความเร็วปกติ จะหยุดต่อเมื่อถึงท้ายประโยค หรืออนุประโยค การเขียนตามคำบอกที่อ่านอย่างช้า ๆ ทีละคำ เป็นการทดสอบการสะกดคำ ผู้เรียนควรจำข้อความยาว ๆ แล้วเขียนสิ่งที่ได้ยินเพื่อเป็นการทดสอบความเข้าใจการเขียนสะกดคำผิดจะไม่หักคะแนนถ้าหากไม่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในการฟัง แต่ขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้สอนด้วย

1.2 การเขียนตามคำบอกที่มีเสียงรบกวน (Noise Test) แบบสอบลักษณะนี้ต่างจากการเขียนตามคำบอกคือการบันทึกข้อความลงในเทปจะบันทึกด้วยความเร็วปกติและลด การซ้ำซ้อนทางภาษาลงโดยบันทึกเสียงรบกวนลงไปด้วย ซึ่งผู้เรียนจะสามารถเข้าใจประโยคที่ได้ยินอย่างง่ายหากไม่ได้บันทึกเสียงรบกวนลงไปด้วย การเขียนสะกดคำผิดจะไม่หักคะแนนถ้าเห็นว่าผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่ได้ยิน

1.3 การทดสอบแบบโคลซ (Cloze Test) เป็นแบบสอบที่มีข้อความให้ผู้เรียนอ่าน แล้วเว้นคำให้เติม ปกติจะเป็นทุก ๆ 5,6,7 คำ ประโยคแรกมักจะไม่ละคำเพื่อช่วยสร้างบริบท ผู้เรียนจะได้คะแนนจากคำที่เติมได้ถูกต้องซึ่งอาจจะเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันก็ได้ ลักษณะของแบบทดสอบโคลซ แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1.3.1 แบบทดสอบโคลซมาตรฐาน เป็นการเว้นคำให้ผู้เรียนเติมอย่างเป็นระบบ

1.3.2 แบบทดสอบโคลซชนิดให้เลือกคำที่ถูกต้องเพียงคำเดียวจาก 2 คำที่ให้

1.3.3 แบบทดสอบโคลซชนิดที่มีลักษณะคล้ายกับแบบสอบชนิดให้เลือกตอบ

1.3.4 การสอบสัมภาษณ์ (Oral Interview) เป็นการทดสอบการพูด สนทนา หรือสัมภาษณ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยผู้สอนกำหนดหัวข้อหรือสถานการณ์ให้นักเรียนพูด หรืออาจเป็นการทดสอบการสนทนาระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน โดยการแสดงบทบาทสมมติ โดยเน้นความสามารถในการสื่อความหมายให้เข้าใจกันและการใช้ภาษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้พูด

2. การทดสอบความสามารถทางภาษาจุดย่อย (Discrete Point Tests) เป็นการวัดองค์ประกอบย่อยของภาษา เช่น เสียง ศัพท์ โครงสร้าง หรือทักษะต่าง ๆ แยกออกเป็นการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน โดยแยกทดสอบเป็นส่วน ๆ ตามองค์ประกอบของภาษา หรือตามทักษะที่ต้องการวัด ดังนี้

2.1 การทดสอบเสียง วิธีทดสอบที่ตรงที่สุดคือการสอบปากเปล่า แต่จะมีปัญหาในการให้คะแนน วิธีการที่นิยมใช้คือ การทดสอบความสามารถในการแยกเสียงที่มีความเหมือนหรือต่างกัน เช่น

2.1.1 การทดสอบความสามารถในการแยกเสียงโดยใช้คู่เทียบเสียง (Minimal Pairs) โดยให้ฟังคำเป็นคู่ ๆ แล้วให้ผู้เรียนบอกว่าคำที่ได้ยินนั้นออกเสียงเหมือนหรือต่างกัน

2.1.2 ให้ฟังคำเป็นชุด ชุดละ 3 คำ แล้วให้ผู้เรียนสังเกตเสียงคำที่เหมือนกัน

2.1.3 ให้ฟังประโยค 2 ประโยค แล้วทดสอบความสามารถในการแยกเสียง

2.2 การทดสอบคำศัพท์ การคัดเลือกคำศัพท์อาจพิจารณาจากหลักสูตร แบบเรียน บทความ เนื้อเรื่องที่ให้นักเรียนอ่าน คำศัพท์ที่นักเรียนมักเขียนผิดหรือใช้ผิด คำศัพท์ที่ใช้บ่อย หรือไม่ค่อยได้ใช้ การเลือกว่าจะทดสอบคำศัพท์ที่ใช้บ่อยในการฟังพูด หรือการอ่านเขียน ขึ้นอยู่กับระดับของนักเรียน ถ้าเป็นนักเรียนในระดับกลางคำศัพท์ที่ใช้บ่อยจะเป็นคำศัพท์ที่ใช้ในการฟัง-พูด สำหรับนักเรียนในระดับสูงจะเป็นคำศัพท์ที่ใช้ในการอ่าน – เขียน เช่น

2.2.1 เลือกคำศัพท์ให้ตรงกับภาพที่กำหนดให้

2.2.2 เลือกคำศัพท์ให้ตรงกับคำจำกัดความที่กำหนดให้

2.2.3 เลือกคำศัพท์ที่มีความหมายเหมือนกับคำที่กำหนดให้

2.2.4 เลือกคำศัพท์ที่จะนำมาแทนที่คำศัพท์ในประโยคได้ถูกต้อง

2.2.5 เลือกคำศัพท์จากกลุ่มคำไปเติมในช่องว่างให้ได้ความหมาย

2.2.6 ชี้เส้นใต้คำศัพท์ที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับคำที่กำหนดให้

2.2.7 เขียนคำศัพท์ที่มีความหมายเดียวกับคำที่กำหนดให้

2.2.8 เติมวิภัติ (Prefix) หน้าคำที่กำหนดให้เพื่อเปลี่ยนความหมายเป็นคำตรงกัน

ข้าม

2.3 การทดสอบไวยากรณ์ นักเรียนที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศส่วนใหญ่มีจุดประสงค์เพื่อทดสอบความสามารถด้านรูปประโยคว่าครอบคลุมเนื้อหาเพียงใด ลักษณะของข้อทดสอบไวยากรณ์มี ดังนี้

2.3.1 เลือกรูปประโยคที่ถูกต้องไวยากรณ์

2.3.2 เลือกส่วนของประโยคที่เขียนผิดไวยากรณ์

2.3.3 เรียงลำดับคำให้ถูกต้อง

2.3.4 เขียนประโยคใหม่โดยให้คงความหมายเดิม โดยขึ้นต้นประโยคด้วยคำที่

กำหนดให้

นอกจากนี้อาจทดสอบโดยให้เขียนประโยคใหม่โดยคงความหมายเดิมไว้โดยใช้คำที่กำหนดให้แทนคำที่มีความหมายตรงกันในประโยค

2.4 การทดสอบทักษะการฟัง สามารถจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.4.1 การทดสอบการฟังที่แท้จริง (Pure Listening Tests) เป็นการทดสอบการฟังเสียงและการจำแนกเสียงของคำที่ได้ยิน เช่น

2.4.1.1 การทดสอบการจำแนกเสียงโดยใช้คู่เทียบเสียงทั้งที่เป็นคำและเป็นประโยค

2.4.1.2 การทดสอบการจำแนกเสียงโดยวัดความสามารถในการฟังเสียงเน้นหนักในคำ (Word Stress) และในประโยค (Sentence Stress) เช่น ฟังคำแล้วเลือกพยางค์ที่ออกเสียงหนักที่สุด ฟังประโยคแล้วเลือกคำที่ออกเสียงเน้นหนักที่สุด

2.4.1.3 การทดสอบการฟังระดับเสียงสูง – ต่ำในประโยค เช่น ฟังประโยคแล้วบอกเสียงท้ายประโยคว่าเป็นเสียงสูงขึ้นหรือต่ำลง

2.4.2 การทดสอบความเข้าใจในการฟัง (Listening Comprehension Test) เป็นการทดสอบความเข้าใจในสิ่งที่ฟัง เช่น ฟังแล้วตอบคำถาม หรือลากเส้นแสดงทิศทางการเดินทางลงในแผนที่ตามข้อความหรือคำสั่งที่ได้ยิน เช่น

2.4.2.1 ฟังข้อความทั้งหมด 1 ครั้ง จบแล้วให้ฟังประโยคที่อ่านครั้งเดียวแล้วให้ผู้เรียนบอกว่าถูกหรือผิด

2.4.2.2 ฟังข้อความ 1 ครั้ง จบแล้วถามคำถามโดยให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

2.4.2.3 ฟังข้อความแล้วตอบคำถามเกี่ยวกับข้อความนั้น สำหรับผู้เริ่มเรียนคำถามอาจเป็นภาษาแม่

2.4.2.4 แจกแผนที่สถานที่พร้อมกับบอกจุดเริ่มต้นในแผนที่ให้ผู้เรียนฟังการบอกวิธีไปให้ถึงจุดหมายแล้วทำเครื่องหมายว่าจุดหมายคือที่ไหนในแผนที่

2.4.2.5 ฟังข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ แล้วกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมายในตาราง เช่น อุณหภูมิในแต่ละภาค หรือหมายเลขผู้เล่นในทีมกีฬา

2.4.2.6 สมมติให้ผู้เรียนอยู่ในสถานการณ์แล้วสรุปข้อความจากสิ่งที่ได้ยิน

2.4.2.7 การจดบันทึก กิจกรรมนี้สามารถใช้กับผู้เรียนในระดับสูงได้

2.4.2.8 เขียนตามคำบอก สำหรับผู้เรียนที่เขียนเป็นแล้วจำนวนคำที่บอกให้เขียนประมาณ 7 – 10 คำ ตรงข้ามกับผู้เรียนที่ใช้ภาษาแม่การบอกจะพูดซ้ำ ๆ ประมาณ 3 – 5 คำ เพื่อดูความถูกต้องในการสะกดและการใช้เครื่องหมายวรรคตอน และการอ่านจะทำด้วยความเร็วปกติ

2.5 การทดสอบทักษะการพูด วิธีการทดสอบทักษะการพูด มีดังนี้

2.5.1 พูดประโยคสั้น ๆ ตามผู้สอนหรือตามที่ได้ยินจากเทปบันทึกเสียง

2.5.2 อ่านออกเสียงประโยคต่าง ๆ

2.5.3 บรรยายสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยใช้ภาษาที่เรียน โดยห้ามกล่าวถึงชื่อสิ่งของหรือบรรยายสิ่งที่ได้เห็นแล้วให้เพื่อนเดาว่าเป็นอะไร หรือเป็นใคร เป็นต้น

2.5.4 บรรยายเหตุการณ์ในภาพชุด ถ้าเป็นระดับเริ่มเรียนอาจใช้คำสั่งเป็น ภาษาแม่

2.5.5 พุดตามหัวข้อ (Topic) ที่กำหนดให้ ครูผู้สอนกำหนดหัวข้อหลาย ๆ หัวข้อ เนื่องจากผู้เรียนอาจพุดได้คล่องในหัวข้อหนึ่งมากกว่าอีกหัวข้อหนึ่ง

2.5.6 แสดงบทบาทเป็นผู้สัมภาษณ์และพยายามหาข้อมูลให้ได้มากที่สุดจาก ผู้ถูกสัมภาษณ์ (ผู้สอน) แล้วจดบันทึกไว้

การวัดและประเมินผลทักษะการพุดทำได้หลายลักษณะ ที่นิยมได้แก่ การตอบคำถามจาก ภาพ บรรยายภาพ หรือเล่าเรื่อง ซึ่งมักใช้ภาพประกอบเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนพุดได้ง่ายขึ้น หากใช้วิธีการบันทึกเสียงในการทดสอบจะช่วยให้คะแนนมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น และสามารถให้ทดสอบนักเรียนจำนวนมากได้ด้วย

2.6 การทดสอบทักษะการอ่าน รูปแบบการวัดและประเมินผล การอ่าน มีดังนี้

2.6.1 การทดสอบองค์ประกอบย่อยของการอ่าน (Reading Subskills) เป็นการทดสอบทักษะย่อยทางภาษา ได้แก่ คำศัพท์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการอ่านเหมาะสำหรับผู้เรียนการอ่านในระดับเริ่มต้น หรือผู้ที่มีความสามารถในการอ่านจำกัด การทดสอบลักษณะนี้ ได้แก่ ครูอ่าน ออกเสียงคำศัพท์ และให้นักเรียนเลือกคำศัพท์ที่ตรงกับคำที่ครูออกเสียงหรือการใช้เทคนิค Same – different ให้นักเรียนเลือก หรือการให้คำหลัก (Key Words) แล้วให้นักเรียนเลือกคำที่ต่างไปจากคำหลักและจะมีจำนวนข้อมากและใช้เวลารวดเร็ว

2.6.2 การทดสอบความเข้าใจในระดับประโยค (Sentence Comprehension) ความเข้าใจในการอ่านในระดับข้อความหรือบทความจะเกิดขึ้นเมื่อผู้อ่านมีความเข้าใจในระดับประโยคแล้ว การอ่านในระดับประโยคจึงเป็นสิ่งที่เรียนรู้ก่อน และเป็น การอ่านที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่เริ่มต้นเรียนการอ่าน ลักษณะการทดสอบความเข้าใจในระดับประโยคทำได้ดังนี้

2.6.2.1 เลือกรูปภาพให้ตรงกับประโยคที่กำหนดให้

2.6.2.2 ตอบคำถามโดยใช้รูปภาพประกอบ

2.6.2.3 ใช้วลีและประโยคเป็นตัวแนะประโยค ลักษณะการทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ ประโยคหรือวลีที่กำหนดให้

2.6.3 การทดสอบความเข้าใจในบทอ่าน (Passage Comprehension) การคัดเลือกบทอ่านควรเป็นสิ่งที่นักเรียนจะได้พบเห็น และมีโอกาสได้ใช้ในชีวิตรจริง ได้แก่ ประกาศ โฆษณาต่าง ๆ เช่น การรับสมัครงาน จดหมายธุรกิจ แบบฟอร์ม ตารางต่าง ๆ รวมทั้งป้ายประกาศ ประเภทของคำถามที่สำคัญ ได้แก่

-คำถามแบบให้สรุปถ่ายโอนเรื่อง (Paraphrase)

-คำถามให้สังเคราะห์สิ่งที่ได้จากการอ่าน (Synthesis)

-คำถามให้สรุปอ้างอิงจากสิ่งที่อ่าน (Inference)

-อ่านข้อความที่มีความยาวตามความเหมาะสม เช่น จากความยาวตั้งแต่ 50 คำ ถึงความยาว 300 คำ จากงานเขียนประเภทต่าง ๆ เช่น บทความจากหนังสือพิมพ์และวารสารจากรายงานต่าง ๆ เช่น ข่าวสภาพดินฟ้าอากาศ คำบรรยายวิธีการจากแผ่นพับ คำบรรยายสถานที่ ประเพณี บุคคล บทความจากหนังสือวิชาการ จดหมาย ฯลฯ

-อ่านภาพชุดพร้อมกับบรรยายภาพหรือภาพเหตุการณ์ พร้อมกับคำบรรยาย

-อ่านกราฟ ตาราง แผนภูมิ แผนภาพ ไดอะแกรม ที่มีตัวเลขประกอบคำบรรยายหรือคำอธิบายเกี่ยวข้อง

-อ่านแผนที่ซึ่งระบุชื่อสถานที่พร้อมทั้งบทอ่าน

-อ่านบทอ่านที่ละข้อความไว้หรือมีข้อความไม่สมบูรณ์ เช่น ภาพการ์ตูนที่มีข้อความที่เป็นคำพูดของตัวละครหายไป ในบางตอนให้ผู้อ่านเติมให้สมบูรณ์หรือเป็นตาราง กราฟ ฯลฯ ที่ไม่ได้ให้หัวเรื่อง หรือข้อมูลที่เป็นตัวเลขขาดหายไป หรือที่เว้นไว้ในบางตอนเพื่อให้เติมให้สมบูรณ์

-อ่านข้อความหรือภาพชุด ที่มีการเรียงลำดับที่สลับกัน แล้วเรียงลำดับใหม่ให้ถูกต้อง

-อ่านข้อความสั้น ๆ ที่มีข้อความไม่สมบูรณ์ในสดมภ์ A ซึ่งเป็นตัวกระตุ้น และข้อความสดมภ์ B ซึ่งเป็นตัวสนองตอบ ซึ่งข้อความในสดมภ์ B มักจะมีจำนวนมากกว่าในสดมภ์ A ไม่ใช่เป็นการจับคู่แบบหนึ่ง

2.6.4 แบบทดสอบชนิดโคลซแบบมีตัวเลือก (Multiple – choice Cloze) การใช้แบบทดสอบ Standard Cloze ไม่เหมาะกับการวัดความเข้าใจในการอ่านเพราะเน้นทาง Productive Skill การดัดแปลงเป็นแบบมีตัวเลือกจะเหมาะสมกับทักษะการอ่านซึ่งเป็น Receptive Skill นอกจากนี้แบบทดสอบโคลซแบบ Editing Test จะกำหนดข้อความให้อ่านแล้วเลือกคำที่เกินมาที่ไม่เกี่ยวข้องกับความหมายในประโยคออกจากบทอ่านเหมาะสำหรับวัดความสามารถในการอ่านเร็ว

2.6.5 การทดสอบการอ่านเพื่อจับใจความสำคัญ วิธีการที่อาจทำได้คือ

-ให้อ่านคำถามที่เป็นภาษาที่เรียนให้เข้าใจ แต่อาจให้ตอบเป็นภาษาแม่ก็ได้ ถ้าเป็นนักเรียนในระยะเริ่มต้น

-ให้อ่านข้อความที่ตัดจากหนังสือพิมพ์ แล้วบอกว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร เช่น ข่าว รายงานอากาศ กีฬา บันเทิง เป็นต้น

-อ่านโดยใช้การกวาดสายตา เช่น ให้อ่านหน้าแรกของหนังสือพิมพ์ และให้หาบทความต่อไปนี้ เช่น รายงานอากาศ ผลการแข่งขันฟุตบอล รายงานอุบัติเหตุ เป็นต้น

-อ่านคร่าว ๆ เช่น ให้นักเรียนอ่านจดหมาย แล้วแยกเป็นกลุ่ม ๆ

ตามความคิดเห็น

-การทดสอบการรับข้อมูล เนื้อเรื่องที่นำมาให้อ่านอาจจะนำมาจากหนังสือพิมพ์ วารสาร ประกาศ โฆษณา ตารางเวลารถไฟ หรือภาพยนตร์ จดหมาย ถ้าในระดับสูงอาจเป็นเนื้อเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เช่น บทความทางวิทยาศาสตร์ บทย่อของหนังสือพิมพ์ หรืออื่น ๆ ที่เหมาะสม แล้วตอบคำถามที่เกี่ยวกับข้อความที่อ่าน

-การอ่านข้อความที่ตัดตอนมาจากหนังสือแล้วให้ตอบคำถามซึ่งมักจะเป็นแบบเลือกตอบเพื่อทดสอบความเข้าใจจากเรื่องที่อ่านในระดับต้นและระดับกลางอาจให้ตอบแบบถูก-ผิด หรือถ้าหากเป็นการตอบคำถามแบบเขียนตอบ ซึ่งต้องเกี่ยวกับทักษะการอ่านและการเขียนประกอบกัน ควรให้คะแนนทั้งในด้านเนื้อหาและรูปแบบภาษา หรือถ้าหากให้ตอบปากเปล่าก็ควรให้คะแนนทั้งจากการอ่านและการพูดด้วย

2.7 การทดสอบทักษะการเขียน การทดสอบทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร สามารถทดสอบได้ดังนี้

2.7.1 การเขียนเรียงความโดยมีตัวแนะให้ ได้แก่

-ดูภาพแล้วเขียนคำบรรยาย

-ดูตารางชื่อบุคคลและลักษณะแล้วให้เขียนบรรยายลักษณะของแต่ละ

บุคคล

-ให้คำหรือกลุ่มคำแล้วเขียนเล่าเรื่องโดยใช้คำหรือกลุ่มคำที่กำหนดให้

-ให้บทสนทนาแล้วให้เขียนใหม่เป็นเรื่องเล่า ตัดสินแบบอิงกลุ่ม

จึงไม่เหมาะกับการทดสอบความสามารถในการสื่อสาร

-ให้สถานการณ์โดยกำหนดขอบเขตให้เขียน

-ให้ฟังข้อความจากแถบบันทึกเสียง แล้วเขียนสรุปความ

การให้ตัวแนะโดยการพูดอาจเกี่ยวข้องกับทักษะการฟังด้วย ดังนั้นการให้คะแนน ควรคำนึงถึงความสัมพันธ์ของทั้งสองทักษะ หากต้องการเน้นทักษะการเขียนการให้ตัวแนะ ด้วยการพูดจะต้องเข้าใจได้ง่าย

2.7.2 การเขียนอย่างอิสระ ผู้เรียนจะแสดงความสามารถในการลำดับความคิด การใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม ตลอดจนการแบ่งข้อความออกเป็นตอน ๆ การเลือกหัวข้อสำหรับเขียนควรเป็นหัวข้อที่ไม่ยากนัก ผู้เรียนควรใช้ความพยายามแสดงความคิดเห็นมากกว่าเนื้อหา ลักษณะของการเขียนมีดังนี้

-การเขียนที่มีพื้นฐานมาจากคำศัพท์ จุดประสงค์หลักเพื่อวัดความเหมาะสมของการใช้คำศัพท์ เช่น ถ้าเป็นคำศัพท์ที่เป็นค่านามอาจให้อธิบายห้องเรียน รายการอาหาร ฯลฯ หรือถ้าเป็นการใช้คำคุณศัพท์อาจให้เปรียบเทียบระหว่างภาพสองภาพ เป็นต้น

-การเขียนที่เป็นพื้นฐานมาจากไวยากรณ์ งานเขียนจะเกี่ยวกับ
โครงสร้างที่ต้องการทดสอบ เช่น การใช้อดีตกาล อาจให้เขียนเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นอดีต
เป็นต้น

-การเขียนข้อความเบื้องต้น ๆ การเขียนชนิดนี้เน้นความสามารถใน
การเขียนข้อความที่รวมเป็นความคิดหลักเพียงความคิดเดียวในแต่ละย่อหน้า

-การเขียนเรียงความกระตุ้นความคิด เป็นหัวข้อที่อาจได้จากเหตุการณ์ทาง
การเมือง ข้อโต้แย้ง เหตุการณ์ในโรงเรียน หรืออื่น ๆ การให้คะแนนอาจเน้นในเรื่องการให้เหตุผล การ
ลำดับความคิด การใช้ถ้อยคำ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

-การเขียนเล่าเรื่องตามสถานการณ์ที่กำหนดไว้

การประเมินผลภาษาเพื่อการสื่อสารครูผู้สอนควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ (สุภัทรา อักษรา
นุเคราะห์, ม.ป.ป., หน้า 12 – 14)

1.ความสามารถหรือทักษะทางภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Competence)
ประกอบด้วย ความสามารถทางด้านไวยากรณ์ ความสามารถทางด้านสังคมภาษาศาสตร์

ความสามารถในการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างประโยค และความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อสาร

2.เนื้อหาที่นำมาจัดกิจกรรมภาษาเพื่อการสื่อสารควรสร้างความสนใจผู้เรียนให้สิ่งใหม่ในการ
นำไปสัมพันธ์กับกิจกรรมอื่นหลาย ๆ กิจกรรมเอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์

3.เป็นการทดสอบความสามารถทางการสื่อสารจริง ๆ ให้ผู้เรียนได้แสดงออกทางภาษา
อย่างดีที่สุด การใช้ยุทธวิธีในการสื่อสารผู้สอนควรให้คะแนนตามความพยายามในการสื่อสารระหว่าง
การอภิปรายกลุ่ม โดยการสังเกตการรับสารและความเข้าใจได้ตรงกับจุดประสงค์

วิธีการทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร นอกจากความรู้เกี่ยวกับภาษา
ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาแล้วควรใช้การทดสอบแบบรวม (Integrative Test)
เช่น แบบทดสอบโคลซ (Cloze Test) การเขียนตามคำบอก (Dictation) การสัมภาษณ์ (Oral
Interview) หรือการเขียนเรียงความ (Essay Writing) สำหรับการทดสอบแบบจุลภาคหรือแบบ
แยกย่อย (Discrete-point Test) ใช้วัดความรู้หรือทักษะทางภาษาได้เพียงครั้งละ 1 จุด เช่น
แบบทดสอบแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) แบบจับคู่ (Matching) หรือแบบเติมคำ
(Completion) เป็นต้น ทั้งนี้ผู้สอนควรประเมินผลเป็นระยะ (Formative Evaluation) ระหว่าง
ภาคเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และประเมินผลแบบสรุป (Summative Evaluation) เพื่อวัด
ผลสัมฤทธิ์ปลายภาคอีกครั้ง

สรุปได้ว่า การทดสอบความสามารถในการสื่อสาร มี 2 ลักษณะ โดยลักษณะแรกเป็น
การทดสอบความสามารถทางภาษาแบบรวม เป็นแบบทดสอบที่ต้องการให้ผู้เรียนแสดงออกมากกว่า
หนึ่งทักษะ เพื่อวัดความสามารถในการใช้ทักษะสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ การประเมิน

อาจทำได้โดยใช้การสังเกตพฤติกรรมการใช้ภาษาเพื่อประเมินผลตามสภาพความสามารถที่แสดงออกจริง หรือประเมินด้วยแบบทดสอบก็ได้ และลักษณะที่สองคือแบบทดสอบความสามารถทางภาษาจะย่อยเป็นแบบทดสอบที่วัดองค์ประกอบย่อยของภาษา เช่น เสียง ศัพท์ โครงสร้าง หรือทักษะ ต่าง ๆ ซึ่งแยกออกเป็นทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ตามองค์ประกอบของภาษาหรือตามทักษะที่ต้องการวัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสำคัญ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

จุฑามาศ แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (2551) รูปแบบการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนที่ดำเนินงานภายในหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี 4 รูปแบบ คือ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ และการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นและ เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือการประชุมอบรมสัมมนา โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นการพัฒนาความรู้ที่ความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่า การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร สำหรับรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ดำเนินการเอง พบว่าการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาการศึกษาจากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคล อื่น ๆ การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน โดยสรุปแล้วรูปแบบการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ คือ การประชุมอบรมสัมมนา ส่วนรูปแบบอื่น ๆ ยังมีอยู่ในปริมาณน้อย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี หลวงนา และคณะ (2553) นวัตกรรมการบริหารเครือข่ายเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยการร่วมคิด (Think Together : T) การร่วมสร้าง (Construction Together : C) การร่วมปรับปรุง (Improvement Together : I) และการร่วมพัฒนา (Developing Together : D) โดยมีกระบวนการคือ ประชุมชี้แจง การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะการสอน การประชุมเชิงปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ประชุมวางแผนร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้โดย มีรูปแบบเครือข่าย ผลที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมการเรียนรู้ ครูมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอน 3 ด้าน (3P) ดังนี้ 1) ด้านการวิเคราะห์โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project base) 2) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem base) 3) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้ผลิตภัณฑ์เป็นฐาน (Product base) ครูผู้ร่วมวิจัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมโครงการ สูงกว่า ก่อนเข้าร่วมโครงการ ครูผู้ร่วมวิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการเข้าร่วมโครงการประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ครูผู้ร่วมวิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

2) ครูผู้ร่วมวิจัยต้องการให้คณะครุศาสตร์มีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นหรือการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ได้แก่ การนิเทศติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่งนักศึกษาฝึกสอนที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการวิจัยด้านการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวทางให้ครูได้ร่วมศึกษากัน จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ในวิชาที่สอน (กรณีครูสอนไม่ตรงวิชาเอก) ให้คำปรึกษา และแนะนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ และประชาสัมพันธ์จัดฝึกอบรมการจัดทำนวัตกรรมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เป็นต้น

3) ครูผู้ร่วมวิจัยมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรอบรมเรื่องจะทำการวิจัยเฉพาะ ควรประเมินติดตาม แนะนำผลการวิจัยที่โรงเรียนเป็นระยะ และควรมีโครงการต่อเนื่อง

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุน มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้โปรแกรม Tell Me More ในการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาของบุคลากร สายสนับสนุนพร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น 2) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการ และจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร สายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน หรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ พร้อมกับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อ ขอบปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการจูงใจให้เกิดการพัฒนา โดยการจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผน การฝึกอบรม ทบทวนแผน เพื่อขอจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และควรติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ควรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร พร้อมทั้งจัดสรรทุนการศึกษาต่อให้เพียงพอและทั่วถึง 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

มิชเชลล์ และ แซคเนย์ (Mitchell & Sackney, 1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ โอกาสที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจำนวนมากอาจถูกสร้างขึ้นในสังคมการเรียนรู้ของครูและการทำงาน

ร่วมกันภายในโรงเรียน โอกาสที่เป็นทางการนอกเหนือจากโปรแกรมให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม อาจรวมถึง ช่วงเวลาที่ไม่ได้จำกัดสำหรับครูในการวางแผนบทเรียนด้านเทคโนโลยีร่วมกัน การวางแผนสอนเป็น ทีมหรือสังเกตการณ์สอนที่บูรณาการเทคโนโลยีของครูแต่ละคน การกำหนดเวลาเพื่อประชุม เจ้าหน้าที่หรือระดับเดียวกัน เพื่อพูดคุยสนทนาเกี่ยวกับหัวข้อเทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ ส่วนโอกาสที่ไม่เป็นทางการมักเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ: การแบ่งปันความสำเร็จและความล้มเหลวแบบไม่เป็นทางการ อาจเกิดขึ้นระหว่างครูกับ staff ในห้องพนักงานหรือในห้องโถงระหว่างชั้นเรียน หรือหลังเลิกเรียน เทคโนโลยีอาจใช้เป็นวิธีการหนึ่งในการแบ่งปันประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีกับครูคนอื่นหรือรับความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยี การติดต่อทางอิเล็กทรอนิกส์ทำได้ผ่านทางอีเมล ห้องสนทนา และ ลิสต์ เซอร์เวอร์ ทั้งนี้ อีเมลอาจใช้เป็นวิธีสื่อสารกับที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ๆ บนอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีการศึกษา ลิสต์เซอร์เวอร์ หรือห้องแชท จะช่วยให้ครูสามารถแบ่งปันความสำเร็จและความล้มเหลวในการบูรณาการเทคโนโลยีไว้ในห้องเรียน ลิสต์เซอร์เวอร์ อาจช่วยหาคำถามและรับคำตอบ โดยใช้ฟอรัมด้วย

กัสกี (Guskey, T.R. , 2005) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบ 'มองไปข้างหน้า': รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพสำหรับการใช้หลักสูตรใหม่โดยมุ่งเน้นที่กลยุทธ์การเรียนการสอน กล่าวถึง รูปแบบการประเมินห้าระดับ ซึ่งแต่ละระดับต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกันในแง่ของกลยุทธ์ การรวบรวมข้อมูลและช่วยให้สามารถประเมินส่วนประกอบต่างๆขององค์กรเป็นระบบได้ รูปแบบการประเมิน 5 ระดับ ประกอบด้วย ระดับแรกมุ่งเน้นไปที่ปฏิกริยาของผู้เข้าร่วมและมักใช้รูปแบบของแบบสอบถาม ระดับที่สอง คือการเรียนรู้ของครูสามารถประเมินได้จากการสะท้อนการสำรวจการประเมินหรือการสาธิต ระดับที่สาม คือ การสนับสนุนจากองค์กรจะได้รับการประเมินโดยผ่านการตรวจสอบการสนับสนุนของตำบลในโครงการสร้างสรรค์และกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งอาจรวมถึง ช่วงเวลาในการการประชุมหรือการฝึกอบรมและการติดตามผลเกี่ยวกับความคิดริเริ่มด้วย ระดับที่สี่ มุ่งเน้นไปที่การใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้อย่างมืออาชีพและสามารถประเมินได้จากการสังเกตในชั้นเรียน ระดับที่ห้าเป็นขั้นสุดท้ายของการประเมินมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของนักเรียน ข้อมูลนี้อาจได้รับการสังเกตการณ์ในชั้นเรียนหรือข้อมูลประสิทธิภาพของนักเรียน รูปแบบการมองไปข้างหน้า จุดประสงค์แรกของบทความนี้คือการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่รวมเอาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของการมีส่วนร่วมของครูและทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ รูปแบบการพัฒนาอาชีพแบบมองไปข้างหน้าเกิดขึ้นปี 2012 เพื่อฝึกอบรมครูเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรคณิตศาสตร์ใหม่ ๆ ที่ถูกนำมาใช้ใน ระดับประถมศึกษา กว่าสามปี ที่รูปแบบการพัฒนาดูสนองการเรียนการสอนหลักในวิชา คณิตศาสตร์ การรู้หนังสือและการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความยุติธรรม มีการประชุมวางแผน ร่วมกันโดยผู้บังคับบัญชาด้านคณิตศาสตร์และการรู้หนังสือ K-12 รวมถึงนักคณิตศาสตร์และโค้ชด้านการรู้หนังสือ ในแต่ละสองชั่วโมง การประชุมเหล่านี้ได้รับการอำนวยความสะดวกโดยโค้ชแล้ว

การประชุมตามรูปแบบการมองไปข้างหน้า ในด้านคณิตศาสตร์หรือการรู้หนังสือประกอบไปด้วยส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การทบทวนเนื้อหาและ / หรือกลยุทธ์การเรียนการสอนจากการประชุมล่าสุด การสอนโดยตรงจากการอภิปรายบรรยายของนักเรียนใหม่และ / หรือยุทธศาสตร์การให้เหตุผล และการตรวจสอบสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนสำหรับครูเพื่อใช้ในกลยุทธ์และบทเรียนร่วมกับนักเรียน ตลอดช่วงการจัดการเรียนการสอน ครูใช้คำถามเพื่อถามนักเรียนและให้ความชัดเจนในการทำควมเข้าใจ ส่วนใหญ่การจัดการเรียนการสอนจะจบลงด้วยการวางแผนระดับชั้นเรียนที่วางแผนจัดทำกลยุทธ์ใหม่ ผลการอภิปรายทั่วไปเกี่ยวกับความต้องการของครูหรือการสำรวจทางอิเล็กทรอนิกส์แบบสั้นๆ พบว่า ได้รับการแนะนำจากครูสำหรับการประชุมในครั้งหน้า ในช่วงปีการศึกษาครูประถมใช้เวลาเรียน 12 ชั่วโมงในการเรียนคณิตศาสตร์และ 16 ชั่วโมงในการเรียนรู้ล่วงหน้า

ปีเตอร์ อาร์เธอร์ (Peter Arthur, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การช่วยเหลือให้ครูบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตร: รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้แนวคิดจากการจัดการความรู้ เกี่ยวกับ การนำแนวคิดจากการจัดการความรู้เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ที่เป็นการช่วยให้ครูบูรณาการเทคโนโลยีใช้ในห้องเรียน โดยสร้างองค์ความรู้ 4 รูปแบบ เพื่อนำมาบูรณาการกับปัจจัยสำคัญที่พบ ในด้านการให้คำปรึกษา ชุมชนการเรียนรู้ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู รูปแบบนี้มุ่งเน้นที่โปรแกรมการให้คำปรึกษาที่ส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้และความรู้ที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันในโรงเรียน การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีนี้เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยให้ครูบูรณาการใช้เทคโนโลยีกับหลักสูตร ซึ่งเป็นการสนับสนุนการให้ ความรู้และสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ที่อำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดเจนและความรู้ที่ปรากฏชัดเจน เป็นการนำแนวคิดจากการวิจัยการจัดการความรู้รูปแบบพื้นฐาน 4 รูปแบบของ Nonaka เป็นรูปแบบการสร้างองค์ความรู้เข้าปัจจัยสำคัญ ที่พบได้ในด้านการให้คำปรึกษา ชุมชนการเรียนรู้ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

ภาพรวมของโปรแกรม

สาเหตุของ การนำเสนอรูปแบบการให้คำปรึกษา คือ เป็นการสนับสนุนครู เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นไปที่การถ่ายโอนความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดเจนและความรู้ที่ปรากฏชัดเจน ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ในบรรยากาศของทำงานร่วมกันในโรงเรียน ซึ่งอาจใช้ได้ในระดับโรงเรียนหรือระดับแผนกและสามารถปรับเปลี่ยนหรือปรับให้เหมาะกับครูหรือสถานการณ์ได้ง่าย

A. การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม

การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มเป็นการให้ความสำคัญกับผู้ที่มิประสบความสำเร็จความรู้ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีกับหลักสูตร โดยเรียกครูผู้นี้ว่า Mentor และจับคู่กับครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกันซึ่งผู้มีประสบการณ์น้อยกว่าอีก 2 คน เรียกว่า Mentee โดย Mentor อาจเป็นพี่เลี้ยงให้กับ

Mentees จำนวน 2 คู่ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถของ Mentor และ จำนวนของ Mentee ทั้งนี้ Mentee ทั้งสอง ต้องสามารถให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนผู้อื่นได้เมื่อ Mentor ไม่ว่างหรือไม่สามารถให้คำปรึกษาได้

ระบบการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มนั้น อาจเป็นการพบปะอย่างไม่เป็นทางการหรือเสนอความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ด้วยการเปิดโอกาสพูดคุยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ประสบความสำเร็จ และสิ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จ โดย Mentor จะเป็นผู้วางแผนการประชุม พบปะพูดคุย หรือผ่าน e-mail ทางโทรศัพท์ หรือเป็นการพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการแบบตัวต่อตัว ก็ได้

ระบบการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มจะกำหนดรูปแบบ เครื่องมือที่จะต้องใช้ หรือ แผนการให้คำปรึกษา ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ Mentee ใช้สอนในห้องเรียน ซึ่ง Mentees จะได้รับโอกาสในการวางแผนการสอนแบบเป็นทีมจาก Mentor สิ่งสำคัญของระบบการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มคือเวลา สำหรับการสะท้อนผลที่เกิดขึ้นจากการสอนในครั้งนั้น ตัวแทนครูมีโอกาสได้พูดได้แสดงบทบาทในการประชุม ระบบการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม จะใช้เวลาในการพูดคุยสื่อสาร ประชุม และ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระบบให้มากขึ้นนั้น ในแต่ละขั้นตอนควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานแบบร่วมมือ มีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย

B. การประชุมครั้งแรก

ในช่วงต้นปี ควรเริ่มต้นระบบการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มด้วยการประชุมไตรมาสที่หนึ่งของกลุ่มให้คำปรึกษาทั้งหมด การประชุมครั้งนี้ควรเป็นการประชุมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม มีการอภิปรายเกี่ยวกับเป้าหมายและความคาดหวังของโครงการและตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีอาชีพด้วย นอกจากนี้กลุ่มควรร่างแนวทางในการสนับสนุนและสื่อสารกับคนอื่นรวมทั้งแนวทางการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการด้านเทคโนโลยีที่เฉพาะเจาะจงที่พี่เลี้ยงสามารถช่วยเตรียมตัวในการประชุมครั้งที่สองได้

การวางทางการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการด้านเทคโนโลยีที่เฉพาะเจาะจงไว้นั้น เป็นสิ่งที่ดี เนื่องจาก Mentor สามารถช่วยบูรณาการเทคโนโลยีกับหลักสูตรในห้องเรียนของ mentee ได้ นั่นอาจรวมถึง การตั้งค่า KeyPals, เว็บไซต์ที่ต้องการ หรืองาน PowerPoint ของนักเรียน เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จโครงการนี้ไม่ควรซับซ้อนเกินไปและไม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นด้านความชำนาญของ mentee แต่ควรเป็นการเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้พูดคุย วางแผน ร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่จำเป็นในห้องเรียน และเตรียมตัวสำหรับการประชุมครั้งที่สอง ซึ่งสิ่งสำคัญที่ควรพูดถึงคือทักษะจำเป็นสำหรับโครงการเช่น อิเล็กทรอนิกส์ หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ที่ Mentor สามารถเตรียมสอนให้เกิดทักษะที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ได้ Mentor และ Mentee ควรพูดคุยสื่อสารกันผ่าน e-mail หรือ โทรศัพท์ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในรายละเอียดต่างๆ เพื่อเตรียมพร้อมก่อนการประชุมครั้งที่สอง ซึ่งการพูดคุยสื่อสารกัน

ผ่าน e-mail หรือ โทรศัพท์กันนั้นสำคัญ ช่วยให้ทั้ง Mentor และ Mentee จะได้มีเวลาเตรียมตัวเตรียมสื่ออุปกรณ์ที่ต้องการใช้ในกิจกรรมเทคโนโลยี

C. การประชุมครั้งที่สอง

สำหรับการประชุมครั้งที่สอง Mentor จะพบกับ mentee เป็นรายบุคคลในช่วงครึ่งวันเพื่อวางแผนและฝึกรวมอย่างเป็นทางการ ซึ่ง Mentor จะช่วยเตือนให้ mentee มีความรอบคอบในการเขียนแผนการสอน หรือ โครงการที่พวกเขาได้คิดวางแผนไว้ในที่ประชุมครั้งแรก ซึ่ง Mentor จะคอยสอนทักษะต่างๆ ที่ Mentee ต้องรู้และปฏิบัติได้ตามจุดประสงค์ของโครงการ ขึ้นอยู่กับทักษะและระดับความมั่นใจของ mentee ด้วย อาจจะช่วยสนับสนุนให้ Mentee ได้เรียนรู้ทักษะบางทักษะผ่านโปรแกรมออนไลน์ก็ได้

D. การประชุมครั้งที่ 3

การประชุมครั้งที่ 3 เป็นการพบกันระหว่าง mentor และ Mentee เป็นรายบุคคลช่วงเวลาหนึ่งของวัน ซึ่ง Mentor จะช่วยสร้างรูปแบบการสอนเป็นทีมให้ตามแผนที่วางไว้ในโครงการ โดย Mentee มีโอกาสที่จะสอบถามหรือเรียนรู้ความรู้ที่ปรากฏชัดเจนด้วย

E. การประชุมครั้งที่ 4

การประชุมครั้งที่ 4 เป็นการประชุมที่รวมระบบการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มเข้ามาด้วย ซึ่งอาจเป็นการประชุมช่วงหนึ่งของวันหลังจากที่ Mentee มีโอกาสได้ทดลองใช้เครื่องมือเทคโนโลยีของพวกเขาเอง ในการประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมเพื่อพูดคุยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จและจุดอ่อนของการใช้เทคโนโลยี ในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นนี้ควรแสดงถึงแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการให้โอกาส Mentee รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการด้วย

2. ระยะที่สอง

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการที่วางไว้ คือการกลับไปทำซ้ำเป็น วัฏจักรเดิมอีกครั้ง คือ การประชุมครั้งที่ 1 แบบตัวต่อตัว เพื่อสร้างความสามัคคีและเป้าหมายของโครงการผ่านการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์หรืออีเมลเพื่อจัดทำโครงการหรือบทเรียนต่อไป การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือกัน

เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักว่าการถ่ายทอดความรู้ไม่ได้จำกัด อยู่ที่เหตุการณ์ในโครงการพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น สังคม ก็จัดเป็นกุญแจสำคัญในการแบ่งปันความรู้ ส่วนสำคัญของโครงการพัฒนาวิชาชีพนี้คือการสร้างโอกาสให้ครูได้สร้างและอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีของตน ในระบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือกันภายในโรงเรียนจะช่วยเพิ่มการติดต่อสื่อสารและเป็นการสร้างสังคมการเรียนรู้สำหรับครูทุก

คน ลักษณะพิเศษของวัฒนธรรมการร่วมมือกันคือ "บรรยากาศแบบร่วมกันในการวางแผนการทำงาน ร่วมกันการสนับสนุน ความไว้วางใจ การทดลอง ความคิดสร้างสรรค์และการสะท้อนข้อมูลกลับ"

จิงจี้หยวน โซ (JingyuanZhao, 2010) ได้ศึกษา เรื่อง การอบการจัดการความรู้โรงเรียน และกลยุทธ์: มุมมองใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครู เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาวิชาชีพครูของจีนและ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครู การพัฒนาครูและการจัดการความรู้ของโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ของโรงเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและ พัฒนาวิชาชีพครู การศึกษาครั้งนี้นำเสนอกรอบกลยุทธ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนและให้ข้อมูล อ้างอิงสำหรับผู้บริหารของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่ากลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการ พัฒนาวิชาชีพของครู โดยองค์กรปฏิรูปโรงเรียน ผู้นำด้านความรู้ การสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนและ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร และการสร้างระบบการจัดการความรู้ของครูในการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม การสอนแบบร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ แสดงให้เห็นถึงกลไก การประเมินประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้ความรู้และการพัฒนา

แอทเทนา นอร์ดเวียร์ , คลอลเกน, และสว็อท (Attema-Noordewier S., 2011, Korthagen, F., & Zwart, R. 2011.) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพภายใน: มุมมอง ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน การเรียนรู้ของครูที่มีความสำคัญ: มุมมองระหว่างประเทศ ได้อธิบายถึงวิธีการพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานของการสะท้อนกลับข้อมูล การทำงานเป็นทีมร่วมกันของ ครูที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จาก 6 โรงเรียน วิธีนี้เป็นวิธีที่ดำเนินการจากระดับ ล่างสู่ระดับบริหาร เนื่องจากคุณภาพและภารกิจของครูถูกนำมาใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา วิชาชีพอย่างมืออาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ผลเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพที่เกิดจากวิธีการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งวัฒนธรรมการจัดการเรียน การสอนในภาพรวมทั้งโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครู มีความรู้สึกเป็นอิสระในการสอนเพิ่มขึ้น ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความมั่นใจในการให้คำชี้แนะกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน มาก ขึ้น มีการพัฒนาและหาแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ด้วยความตระหนักในคุณภาพของตัวผู้เรียน เพิ่มขึ้น สำหรับครูส่วนใหญ่กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นนี้ เรียกว่าการเรียนรู้หลายระดับ สำหรับ นักเรียน พบว่า นักเรียนมีทักษะการทำงานและการสื่อสารรวมทั้งทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

ฟิโอน่า คิง (Fiona King, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลกระทบของการพัฒนา วิชาชีพครู: การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์บนฐานของโครงสร้าง กล่าวไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมี ความแตกต่างกันหรือไม่? เราทำได้อย่างไร? แม้วานักวิจัยและผู้กำหนดนโยบายยอมรับว่าการพัฒนา วิชาชีพครู (PD) จำเป็นต้องได้รับการประเมินและประเมินผลมักไม่ค่อยมีความชัดเจนว่าจะทำได้ อย่างไร การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูโดยโรงเรียนนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างอ่อนแอในการพัฒนา วิชาชีพครู แม้จะมีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ PD ที่ดีขึ้นและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนก็ตาม

นั่นเพราะการขาดทักษะและเครื่องมือในการดำเนินการประเมินดังกล่าวที่เป็นประโยชน์หรืออาจเชื่อมโยงกับแนวคิดของการพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับบทความนี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงช่องว่างของกรอบการประเมิน และ ผลจากโครงสร้างการประเมินการพัฒนาวิชาชีพครูที่สร้างขึ้นนั้น ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากรอบโครงสร้างการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูที่ส่งผลกระทบต่อโครงการริเริ่ม PD เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของครูในโรงเรียนที่ด้อยโอกาสหลักในเมือง 5 แห่งของสาธารณรัฐไอร์แลนด์ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือ โครงสร้างที่วิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขใหม่นั้นเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนและมุ่งเน้นในเรื่องการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูให้กับครู โรงเรียน แผนก และผู้กำหนดนโยบาย

อดัมส์, คิม และ กรีน (Adams, R. 2013 , Kim, YM, และ Greene, WL 2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของการสะท้อนกลับในการพัฒนาวิชาชีพครูต้นแบบใน สหรัฐอเมริกา ได้แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งหลักในการพัฒนาครูใหม่ ใน FAJKorthagen, YM Kim และ WL Greene (Eds.) การเรียนการสอน จากภายใน: แนวทางสะท้อนหลักด้านคุณภาพและแรงบันดาลใจในการศึกษา โดยเน้นบทบาทของพวกเขาในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 4 ปี และนำเสนอสถานการณ์ของครูใหม่ 6 คน ซึ่งรวมถึงบทความ ถ้อยคำที่เป็นตัวหนังสือจากครูเหล่านี้ ซึ่งผู้ศึกษาได้วิเคราะห์สถานการณ์การค้นหารูปแบบการใช้การสะท้อนแกนหลักของกลุ่มและการเรียนรู้และพฤติกรรมของครูแต่ละรายในแต่ละช่วงเวลา พบว่า การสะท้อนหลักมีอิทธิพลต่อคุณสมบัติเบื้องต้นของครูต้นแบบและ นำไปสู่ความเข้าใจอย่างแท้จริง ความเข้าใจในตนเอง และ พฤติกรรมใหม่ ๆ ได้

เฟรด คอธเกน (Fred Korthagen, 2016) ได้ศึกษา เรื่อง ความจริงที่ไม่มีใครอยากฟัง เกี่ยวกับการเรียนรู้ของครู: ต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3.0 พบว่า การเรียนรู้ของครู โดยนำเสนอผล การวิเคราะห์ที่สำคัญของแนวทางดั้งเดิมและวิธีการใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ ที่แสดงให้เห็นว่าโดยส่วนมากการเรียนรู้ของครูจะเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวและขึ้นอยู่กับระดับความรู้ความเข้าใจ อารมณ์และแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ การเรียนรู้ของครูยังเกิดขึ้นในหลายระดับ เห็นได้จากระดับการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีธรรมชาติของการเรียนรู้ของครูตามแนวทางที่สร้างขึ้นในลักษณะที่หลากหลาย มีผลต่อการโน้มน้าวพฤติกรรมของครู ดังนั้น การเรียนรู้ของครูขึ้นอยู่กับบุคคลที่เป็นผู้เชื่อมโยงข้อมูลสื่อสารเป็นสำคัญและเป็นผลที่ตามมาในทางปฏิบัติสำหรับการพัฒนาวิชาชีพด้วย

เอ็มมา เรมพี – กิลเลน (Emma Rempe-Gillen, 2016) กล่าวเกี่ยวกับ ประสบการณ์ความเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือกันข้ามชั้น ในวารสารการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ว่า ความร่วมมือของครูและการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นประเด็นที่ผู้คนให้ความสนใจในช่วงเวลานี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิชาชีพครู ที่เห็นว่ามีการทำงานร่วมกันมากขึ้น และการพัฒนาวิชาชีพที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสถานที่ที่ให้บริการและสนับสนุนครูในเรื่อง

วางแผนร่วมกัน สังเกตการณ์ซึ่งกันและกัน และทบทวนบทเรียนร่วมกัน รูปแบบของการทำงาน ร่วมมือกันของครูเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูใน 1 โรงเรียนหรือแผนกเดียวกัน อย่างไรก็ตาม เครื่องช่วยในประเทศอังกฤษก็นำรูปแบบนี้ไปใช้กับครูต่างโรงเรียนด้วย สำหรับการทำงานแบบร่วมมือกัน ในโรงเรียนเดิมนั้น ครูต้องทำงานร่วมกันข้ามสายชั้น ซึ่งเป็นไปได้น้อยมากสำหรับการวางแผนการสอนร่วมกัน การสังเกตการณ์สอน หรือการร่วมกันสะท้อนผลการสอน

ในบทความนี้ กล่าวถึงผลการวิเคราะห์และอภิปรายผลเกี่ยวกับประสบการณ์ของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 โรงเรียน ที่ทำงานแบบร่วมมือกันแบบข้ามโรงเรียน และ แบบข้ามสายชั้นโดยใช้สื่อ อุปกรณ์และเครื่องมือทดลองที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานแบบร่วมมือกันของครูคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาที่มีส่วนร่วมในการค้นหาสิ่งที่ขาดหายไปร่วมกัน และแก้ไขสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของตนเองหรือไม่ ข้อคิดเห็นสำหรับการวิจัยในอนาคต เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ไอนา แอปโปวา และ ฟราน อาร์บอท (Aina Appova & Fran Arbaugh, 2016) ได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนรู้ของครู: สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างมืออาชีพ โดยการสำรวจตามขั้นตอนการวิจัยที่สร้างขึ้น การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพบนพื้นฐานของสี่เรื่อง คือ นโยบาย จิตวิทยาทางการศึกษา วิธีสอนผู้ใหญ่ตามหลักการศึกษาคู่มือ และ การพัฒนาวิชาชีพ (PD) ผลการวิจัย พบว่า ความไม่พอใจในด้านการสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียนเป็นแรงจูงใจให้ครูเกิดความอยากเรียนรู้อย่างมืออาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาพของความสมบูรณ์แบบที่ อยู่ภายในตัวครู ทั้งเรื่องการสอน การเป็นครู จะถูกนำไปเปรียบเทียบกับภาพที่พวกเขารับรู้ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการอยากพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การเป็นครูพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่า จุดประสงค์ของการพัฒนาวิชาชีพ (PD) ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับปริมาณมากเกินไปไม่ใช่คุณภาพของการเรียนรู้ของครู ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหรือพัฒนาวิชาชีพตน PD ให้มีคุณภาพสูงได้ นอกจากนี้การขาดเงินทุน / ทรัพยากรสนับสนุน ในการพัฒนาวิชาชีพนั้นส่งผลให้ครูปฏิบัติพัฒนาวิชาชีพตน (PD) ได้ไม่ต่อเนื่อง ทำให้การเรียนรู้ของครูที่ลดลง ผลกระทบจากการวิจัยในครั้งนี้รวมถึงข้อเสนอแนะของ PD คือ ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูต่อการเรียนรู้ในหัวข้อการวิจัย สมมุติฐานใหม่ และการสร้างทฤษฎีใหม่

โทมัส เจ เบร็ด และ ลินดา อี คลาก (Thomas J. Baird & Linda E. Clark, 2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตรและกลยุทธ์การเรียนการสอนของอภิปรายและให้เหตุผลประกอบของนักเรียนในเขตการศึกษาแห่งหนึ่งในเมือง คอนเนคติกัต รวมทั้งศึกษาผลการประเมินการใช้กลยุทธ์และผลการเรียนรู้ของนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสำรวจข้อมูลครู แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการศึกษา พบว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพมีประสิทธิภาพในการเพิ่ม

ความเข้าใจของครูและ การนำกลยุทธ์การเรียนการสอนมาใช้ในการอภิปรายและเหตุผลของนักเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน ทำให้นักเรียนมีอิสระ รู้สึกเป็นตัวของตัวเองมากขึ้นทำให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น เหตุผลได้อย่างคล่องแคล่วและเต็มใจรับความคิดเห็นเชิงวิชาการด้วย อย่างไรก็ตามผล การศึกษาเหล่านี้ไม่ได้สอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับการปรับปรุงมาตรฐานแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการศึกษานี้ พบว่าสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในบทความเพื่อประเมินผลการ พัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์เครื่องมือของครูและผลลัพธ์ของนักเรียน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ณัฐฐิตา ศิริรัตน์ (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับ บุคคลากรทางการศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1.1) ฐานข้อมูลความรู้บน เครือข่าย 1.2) ทีมเรียนรู้บนเครือข่าย 1.3) เครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย 1.4) ผู้ เชี่ยวชาญบนเครือข่าย และ 1.5) เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันบนเครือข่าย 2) ขั้นตอน การเรียนรู้ของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มี 7 ขั้นตอน คือ 2.1) ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทิศทางการเรียนรู้ 2.2) ขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ 2.3) ขั้นตอนการสนับสนุนแหล่งข้อมูลและแหล่งวิทยากร 2.4) ขั้นตอนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำผลจาก ข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ 2.5) ขั้นตอนการฝึกทักษะในการสืบสวนสอบสวน และการลองผิดลองถูก 2.6) ขั้นตอน การทบทวนผลการเรียนรู้และการปรับปรุงแก้ไข และ 2.7) ขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้ 3) กลุ่ม ตัวอย่างมีคะแนนการประเมินตนเองด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมหลังจากทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้สูงกว่าก่อนทำกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง สำหรับบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความเหมาะสมในระดับมาก

มหาวิทยาลัยบูรพา (2552) ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า 1) เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูล ข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และ แหล่งความรู้ ที่มีส่วน ร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้ เกิดการเผยแพร่และ การประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพหรือทางสังคมโดยความสัมพันธ์ของสมาชิกใน เครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่ง กันและกัน และการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง

ของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรนั้น ๆ 2) การบริหารจัดการเครือข่ายที่ใช้กระบวนการ “มีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การรวมพลัง” ด้วยวงจรเครือข่าย โดยเริ่มต้นที่ 1. การตระหนักเครือข่าย 2. การสร้าง พันธกรณีและการบริหารเครือข่าย 3. การพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ 4. การจํารง รักษาและความน่าเชื่อถือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) การนำ Balance Scorecard (BSC) มาเป็นเครื่องมือที่สะท้อนภาพใน การดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเครือข่ายโดยการสะท้อนมุมมอง 4 มุมมองอย่างสมดุล คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective; F) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective; C) มุมมองด้านการดำเนินการภายใน (Internal Perspective; I) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth; L) จะทำให้การดำเนินงานของเครือข่าย มีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องและยั่งยืน

สุชีรา มะหิเมือง และคณะ (2554) ผลการวิจัยระยะพัฒนารูปแบบเครือข่ายทำให้ได้เครือข่ายที่มีโครงสร้างประกอบด้วย เครือข่ายกลาง ทำหน้าที่นิเทศติดตามงานเครือข่ายย่อย จำแนกตามกลุ่มสาระวิชา แต่ละเครือข่าย ต่างเป็นอิสระในการบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือรวมพลังแบบอาสาเครือข่ายกลางซึ่งมีหน้าที่นิเทศติดตามการปฏิบัติงานเครือข่ายวิจัยและการวิจัยในชั้นเรียน ด้วยวิธีสื่อสารทางบล็อก จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ เข้าร่วมประชุมแบบเผชิญหน้าเพื่อสังเกตลักษณะ การร่วมมือรวมพลัง กระบวนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของเครือข่ายกลางมี 4 งาน ได้แก่ (1) งานประกาศจัดตั้งเครือข่าย (2) งานพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัยและกระบวนการเครือข่ายวิจัยให้แก่สมาชิกเครือข่ายวิจัยย่อย (3) งานนิเทศติดตามการปฏิบัติงานเครือข่ายย่อย และ (4) งานสรุปผลและทบทวนการดำเนินงานด้านกระบวนการเครือข่าย และการวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่ายย่อย 2 งาน ได้แก่ (1) งานประชุมเครือข่ายย่อย และ (2) งานปฏิบัติการตามขั้นตอนวิจัยในชั้นเรียน และกระบวนการปฏิบัติงานร่วมระหว่าง 2 เครือข่าย คือ งานจัดประชุมประชาคมวิจัย ผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมเชิงวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าผ่านประเมินคุณภาพ

ผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่าย พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยต่อความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายด้านโครงสร้าง กระบวนการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของเครือข่ายกลาง และเครือข่ายย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ ยกเว้นด้านความมีประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) หรือวัยที่ต่างกัน และการสนับสนุนให้ใช้ช่องทางสื่อสารทางบล็อก ที่อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะการ ร่วมมือรวมพลังระหว่างสมาชิกภายในเครือข่ายย่อยจัดอยู่ในระดับมากทุกรายการ ผลการทดสอบวัดความรู้พื้นฐาน ด้านการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังร่วมโครงการ พบว่าร้อยละ 56.67 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังเรียนพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

0.01 การประเมินคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้วยแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่พัฒนาขึ้น อย่างมีคุณภาพตามหลักการ พบว่างานร้อยละ 63.33 ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับดี

ดร.พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอุ้น) และคณะ (2554) ผลการศึกษารูปแบบและ กระบวนการเรียนรู้ของแหล่งท่องเที่ยวประเภทวัดนั้น พบว่ามี 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการเรียนรู้ ด้วยการทัศนศึกษา (Learning By Seeing) ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ นักท่องเที่ยวมีความรู้ ความเข้าใจผ่านการศึกษารูปร่างจากสภาพแวดล้อม 2) รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Learning By Doing) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถฝึกปฏิบัติตนตาม หลักการ 3) รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการสร้างเครือข่าย (Learning By Networking) ซึ่งเป็นรูปแบบ ของการท่องเที่ยวเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม

ผลศึกษากระบวนการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้พบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็น การดำเนินกิจกรรมและการขยายเครือข่ายทางสังคมที่มาจากการเรียนรู้ภายใน เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือต่อกัน โดยมีการพัฒนาเครือข่ายในระดับต่าง ๆ เช่น 1) มีการพัฒนาเครือข่ายการทำงาน ภายใต้อุดมการณ์ของตนเอง (วัด) ให้ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของฝ่ายต่าง ๆ 2) มีการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมโยงถึงกัน 3) มีการพัฒนากิจกรรมร่วมกัน เช่น การปฏิบัติ ธรรมร่วมกัน 4) มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่น ๆ 5) ให้มีการเชื่อมประสานกิจกรรมการท่องเที่ยว ร่วมกับวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง

ธนภัส อยุ่ใจเย็น และธัญปณีย์ ธรรมเมธา (2554) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรมด้าน การตลาดและพฤติกรรมทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับพนักงานบริษัทประกันชีวิต พบว่า องค์ประกอบและขั้นตอน มีดังนี้ 1) องค์ประกอบของรูปแบบ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1.1) กลุ่มบุคคล คือ ผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และการดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) ผู้ดำเนินการ 2) ผู้อำนวยการความสะดวก 3) ผู้เชี่ยวชาญบนเครือข่าย 4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1.2) เทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นกระบวนการต่าง ๆ และระบบงานที่ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ ซึ่งรวมถึง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ และกระบวนการในการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้งาน เพื่อ รวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ต่อไปได้รวมทั้งโปรแกรมต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 1.3) วัฒนธรรมองค์กร ผู้เข้ารับ การอบรมจะต้องมีวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ให้กับ บุคคลอื่น โดยให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชีวิตของบุคคลเหล่านั้นตลอดจนสร้าง บรรยากาศของการเปิดใจกว้างและความไว้วางใจ 1.4) การประเมินผล ที่ได้จากกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการของ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินกิจกรรม การประเมินผลงาน

นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นตอนสุดท้ายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพิจารณาประสิทธิผลของผลงาน และการประเมินพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก่อนและหลังการฝึกอบรม 2) ขั้นตอนของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรม มี 3 ขั้นตอน คือ 2.1) การปฐมนิเทศเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) ชั้นเตรียมการปฐมนิเทศ เพื่อสร้างระบบอิเทรนนิงซึ่งมีลักษณะเป็นแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 2) ชั้นปฐมนิเทศเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่มในห้องฝึกอบรมซึ่งต้องมีการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยการประยุกต์กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมในการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม 2.2) การดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.2.1) การกำหนดประเด็นความรู้ที่ต้องการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันในการนำเสนอการคัดเลือก และการสรุปประเด็นความรู้ที่ต้องการ 2.2.2) การตั้งทีมสร้างความรู้การคัดเลือกสมาชิกทีม การแต่งตั้งผู้นำทีม และการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของผู้นำ สมาชิกในทีม รวมทั้งวิทยากรกระบวนการ ตลอดจนการตั้งกฎ กติกา และมรรยาทของทีม 2.2.3) แสวงหาความรู้ร่วมกันเป็นขั้นตอนของการสืบเสาะ แสวงหาสาระความรู้ เพื่อใช้ในการพัฒนาผลงานนวัตกรรม นำสาระความรู้ที่ได้มาจัดเก็บเป็นหมวดหมู่เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยน 2.2.4) พบปะแลกเปลี่ยน แบบพบหน้ามีขั้นตอนย่อย คือ 1) การระดมสมองร่วมกันกับทีม 2) การอภิปรายร่วมกัน ระหว่างกลุ่ม 3) การตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิด กับผู้เชี่ยวชาญ 2.2.5) สร้างผลงานร่วมกัน มีขั้นตอน คือ 1) การระดมสมองร่วมกับทีม 2) การอภิปรายร่วมกันระหว่างกลุ่ม 3) การตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิดกับผู้เชี่ยวชาญ 2.2.6) ประเมินผลงานร่วมกันเป็นขั้นตอนของการสร้างผลงานนวัตกรรม ซึ่งเป็นการรวมความคิด องค์ประกอบและขั้นตอนของวิธีการดำเนินงาน โดยทำออกมาในรูปแบบโครงการ 2.3) การสรุปผล โดยสรุปผลที่ได้รับจากการดำเนินการตลอดทั้งกระบวนการและการประเมินผลงาน การวัดพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จันทร์จิรา เหลลราช และสมาน ลอยฟ้า (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถานบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถานบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย ปัจจัยเอื้อระดับองค์กร และปัจจัยเอื้อระดับกระบวนการ ดังนี้ 1) ปัจจัยเอื้อระดับองค์กร 1.1) ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากที่สุด ประกอบด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.2) เทคโนโลยีสารสนเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบฐานข้อมูล ระบบเครือข่าย และระบบการติดต่อสื่อสาร 1.3) วัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบไป

ด้วยวัฒนธรรมความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อใจและไว้วางใจกัน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม 1.4) กลยุทธ์องค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างโอกาส การจัดสรรเวลาให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และจัดรางวัลยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้ใฝ่เรียนรู้ 2) ปัจจัยเอื้อระดับกระบวนการ ทักษะของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย การอธิบายถึงสิ่งที่ตนเองรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ การรับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน การประเมินความรู้ที่ตนเองมีอยู่ได้ การมีความเข้าใจและพร้อมที่จะเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการมีทักษะการสื่อสารที่ดี

ภุชญา มุขทอง (2559) งานวิจัยเรื่องการสร้างเครือข่ายของศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์สวนเกษตรดาดฟ้า โดยการสัมภาษณ์บุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ ผู้อำนวยการและประธานศูนย์การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ที่ประสบความสำเร็จ ประธานและผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) การสร้างเครือข่ายของศูนย์การเรียนรู้เป็น การเชื่อมโยงของกลุ่มคน องค์กรหรือหน่วยงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีความสมัครใจที่จะร่วมมือกันทำงาน มีการประสานงานกัน มีการแลกเปลี่ยนทั้งความคิด ข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะ และ มีข้อแลกเปลี่ยนร่วมกัน 2) องค์ประกอบของเครือข่ายของศูนย์การเรียนรู้ คือ การมีแนวคิดและอุดมการณ์คล้ายกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ทำงานร่วมกัน แบ่งปันทรัพยากรซึ่งกัน และกัน ซึ่งสอดคล้อง 3) การบริหารจัดการเครือข่ายของศูนย์การเรียนรู้เป็นการทำงานร่วมกัน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน การพึ่งพาอาศัยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การทำงาน มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน และมีการติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ 4) การรักษาเครือข่าย เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่จำเป็นต้องมีเพื่อการรักษาความสำเร็จของเครือข่ายไว้ ดังนี้ 1. การจัดกิจกรรมร่วมอย่างต่อเนื่อง 2. การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย 3. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของเครือข่าย

สุขานันท์ อ้อหิรัญ และสนอง โลหิตวิเศษ (2559) รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปรัชญา แนวคิดและหลักการของเครือข่าย 2) ด้านองค์ความรู้ 3) ด้านผลประโยชน์ 4) ด้านวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ 5) ด้านการเรียนรู้ 6) ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ 7) ด้านการสนับสนุน 8) ด้านการมีส่วนร่วม และ 9) ด้านกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม 2) ขั้นกำหนดสภาพปัญหาและความต้องการ 3) ขั้นแสวงหาข้อมูลและการจัดการเรียนรู้ 4) ขั้นปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ และ 5) ขั้นประเมินผลการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1) : ขั้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis : A) สำหรับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ได้แก่ สภาพปัจจุบัน ปัญหา บริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร การวิจัยและพัฒนารูปแบบ หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับจัดทำรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) : ขั้นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู (Design and Development : D and D) โดยยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญและสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2) : ขั้นการทดลองใช้รูปแบบ (Implementation : I) โดยการศึกษานำร่อง (Pilot study) กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา จำนวน 16 คน แล้วสรุปผลการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) : ขั้นการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ (Evaluation : E) ประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาครู ปรับปรุงแก้ไข พัฒนา

ขั้นตอนการพัฒนาแบบแผนการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2

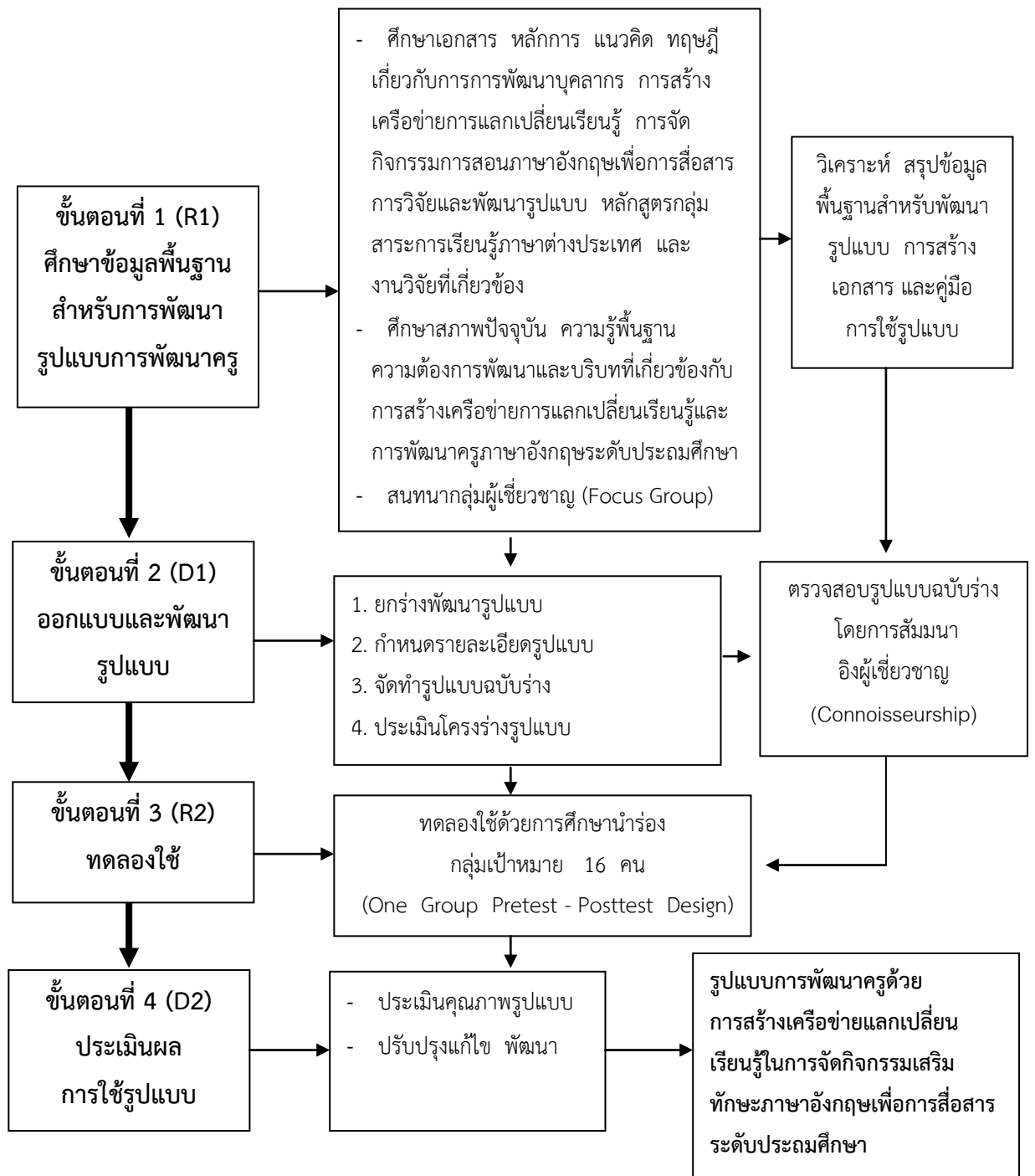
ตารางที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาแบบแผนการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p>ขั้นตอนที่ 1</p> <p>การวิจัย (Research : R1) :</p> <p>ขั้นการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐาน</p>	<p>1. เพื่อศึกษาเอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา รูปแบบ และการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร</p> <p>2. เพื่อสำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p> <p>3. เพื่อรวบรวมข้อมูล แนวคิด และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการวิเคราะห์ เอกสาร</p> <p>2. สำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนา</p> <p>3. สทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ</p>	<p>1. ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาแบบแผน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร</p> <p>2. ข้อเสนอเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและความต้องการพัฒนาด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3. ข้อมูล แนวคิด และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1)	1. เพื่อจัดทำรูปแบบฉบับร่าง 2. เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ รูปแบบฉบับร่าง	1. จัดทำรูปแบบ ฉบับร่าง 2. สัมมนา อิงผู้เชี่ยวชาญ 15 คน ประเมิน ความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้	1. รูปแบบฉบับร่าง 2. รูปแบบ ฉบับร่างที่ผ่าน การประเมินจาก การสัมมนาอิง ผู้เชี่ยวชาญ
ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2)	เพื่อหาคุณภาพของรูปแบบ และตรวจสอบความเป็นไปได้ ในการใช้รูปแบบใน สถานการณ์จริง	หาคุณภาพรูปแบบ ด้วยการนำไปใช้ศึกษา นำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง 16 คน ตามคู่มือการใช้ รูปแบบ	ผลการนำรูปแบบ ไปใช้
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2)	1. เพื่อประเมินคุณภาพรูปแบบ หลังการทดลองใช้ 2. เพื่อปรับปรุง แก้ไขเอกสาร รูปแบบให้สมบูรณ์	1. ประเมินคุณภาพ รูปแบบตามเกณฑ์ ที่กำหนดโดย วิเคราะห์ข้อมูลจาก การทดลองใช้ 2. ปรับปรุง แก้ไข เอกสารรูปแบบ โดยใช้ผลจาก การประเมิน ขั้นที่ 3	1. ผลการประเมิน คุณภาพรูปแบบ 2. รูปแบบฉบับ สมบูรณ์

จากขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
วิธีการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนการวิจัย ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

การดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนารูปแบบด้วยการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษา 4 ชั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1) : ชั้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

(Analysis : A)

เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อนำมาจัดทำร่างรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการที่แท้จริงของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา การดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบ ของ การพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร และทำการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis)

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบของ การพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร การจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ และนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่จำเป็น ในการพัฒนารูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดกรอบแนวคิดที่จำเป็นในการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัย สังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพิจารณาเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ สังเคราะห์เป็นกรอบ แนวคิดเพื่อนำมาใช้ประกอบการร่างรูปแบบ การดำเนินงานตามรูปแบบ การประเมินผลรูปแบบให้ เหมาะสม โดยมีองค์ประกอบรูปแบบ คือ ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างระบบ องค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลรูปแบบ สรุปได้ดังนี้

1.1 การพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยนำแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ของ ชอน (Schon, 1983 cited in Foley, 1995) โรเจอร์ (Rogers, 2001) เดวิด (David Cooper, 2004) สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) กำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาพัฒนารูปแบบ

1.2 การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยนำแนวคิดการเครือข่ายการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2559) กำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาพัฒนา รูปแบบ

1.3 การจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของจอห์นสัน (Johnson,1983) ซาวิกนอน (Savignon , 1983) แคนดลิน (Candlin,1983; 1987) ริชาร์ดและรอดเจอร์ (Richards & Rodgers, 1989) ลิทเทิลวูด (Littlewood , 1991) นูแนน (Nunan, 1991) ลองและครุกส์ (Long & Crookes,1992) และวิลลิส (Willis, 1998) กำหนดเป็นกรอบเนื้อหาในการพัฒนาครู ประกอบด้วย หลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร กิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือครูผู้สอนและสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ แบ่งตามทักษะวัตถุประสงค์และสถานการณ์ของการใช้ภาษา ได้แก่ กิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารตามวัตถุประสงค์ (Functional Communication Activities) และกิจกรรมการใช้ภาษาเพื่อการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social Interaction Activities) ขั้นตอนการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การประเมินผลภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร กำหนดเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบ

ส่วนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความรู้พื้นฐาน ความต้องการพัฒนา และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 152 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3.2 วิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติและความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3.3 สร้างแบบสำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อความแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 การสำรวจความความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประเด็นที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

- 1) แนวคิด หลักการและทฤษฎีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 2) การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)
- 3) การวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)
- 4) การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

ตอนที่ 3 ความต้องพัฒนาด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับความต้องการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วงระยะเวลา กิจกรรม และวิธีการ รวมถึงความตั้งใจในการนำไปใช้ประโยชน์หลังการพัฒนา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสำรวจไปยังกลุ่มเป้าหมายโดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับโรงเรียนและส่งให้กลุ่มเป้าหมายโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ และกำหนดเวลาในการส่งคืน 1 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสำรวจ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมและติดตามการส่งคืนแบบทดสอบด้วยตนเอง ได้รับแบบทดสอบคืนกลับมาทั้งสิ้น 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในขั้นนี้เป็นการสำรวจข้อมูลสำหรับนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ใช้สถิติบรรยายโดยการหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการพัฒนา

ส่วนที่ 3 สันทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อรวบรวมข้อมูล แนวคิดและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับจัดทำรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่าง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและการพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอน

ภาษาเพื่อการสื่อสาร การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความรู้พื้นฐาน ความต้องการพัฒนา และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3. สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับจัดทำรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน กิจกรรม วิธีการ ในการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกรอบผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการการพัฒนาครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ จำนวน 12 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

1) การสร้างแนวทางการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสาร ตำรา รายงานการสัมมนาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ แล้วนำมากำหนดโครงสร้างแนวคำถามเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม ให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ซึ่งได้กำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษาและออกแบบใหม่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำประเด็นการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้น ตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ทำหนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 12 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

4) เตรียมเอกสารและวัสดุสำหรับการดำเนินการเก็บข้อมูล เช่น แบบบันทึกการสนทนากลุ่มในการจัดเก็บข้อมูล เทปบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม สมุดจดบันทึก กลองถายรูป และการบันทึกวีดิทัศน์ เป็นต้น

5) วางแผนการดำเนินการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมกับทีมงานบันทึกเสียงและวีดิทัศน์ ก่อนการสนทนากลุ่ม

6) ดำเนินการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้างเพราะสามารถตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้เป็นคำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยนำเทปบันทึกการให้ข้อมูลและแบบบันทึกข้อมูลของแต่ละบุคคลมาสรุป จัดหมวดหมู่ตามคุณลักษณะของข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ และสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา และรูปแบบการพัฒนาคู

2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในการเขียนรายงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาใน 2 ประเด็นหลัก คือ สภาพปัญหาการพัฒนาคูผู้สอน ภาษาอังกฤษ และรูปแบบการพัฒนาคูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

3) นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4) นำผลการวิเคราะห์เนื้อหา เขียนสรุปข้อมูลเชิงพรรณนาการสรุปตีความตามหลักวิชาการ นำไปสู่การตอบคำถามในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสนทนากลุ่มนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และดำเนินการเกี่ยวกับนิยามศัพท์และองค์ประกอบรูปแบบ และการนำรูปแบบการพัฒนาคูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ไปใช้ในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) : ขั้นตอนการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู (Design and Development : D and D)

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการจัดทำรูปแบบฉบับร่างให้สอดคล้อง กับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารประถมศึกษา โดยกำหนดวิธีการดำเนินงานเป็น 2 ส่วน คือ การจัดทำรูปแบบฉบับร่าง และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฉบับร่าง รายละเอียดการดำเนินงานมีดังนี้

1). จัดทำรูปแบบฉบับร่าง ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการกำหนดรายละเอียดรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบเรียงตามลำดับ เพื่อให้รูปแบบมีโครงสร้างและองค์ประกอบแต่ละส่วนเหมาะสมและสอดคล้องสัมพันธ์กัน องค์ประกอบรูปแบบประกอบด้วย ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างระบบ องค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลรูปแบบ

2) การประเมินรูปแบบฉบับร่าง ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยนำรูปแบบฉบับร่างที่เสร็จสมบูรณ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ และด้านการวิจัย เพื่อประเมินความสอดคล้อง และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฉบับร่าง แล้วนำผลการพิจารณาและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้ศึกษาคุณภาพเบื้องต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1) จุดประสงค์ของการประเมิน เป็นการนำรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ซึ่งเป็นการประเมิน 3 ลักษณะ คือ

2.1.1) การประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่าง เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผล

2.1.2) การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่าง เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างระบบ องค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลรูปแบบ ว่าเหมาะสมกับสภาพปัญหาและการนำไปใช้เพียงใด

2.1.3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่าง ในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาความเป็นไปได้ของแต่ละองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้พัฒนา ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างระบบ องค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลรูปแบบ ว่ามีความเป็นไปได้หรือไม่เพียงใด

2.2) ผู้ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่าง

การกำหนดผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฉบับร่างครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 15 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฉบับร่าง

2.3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่

2.3.1) แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบรูปแบบ กำหนดประเด็นความสอดคล้องสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบสำคัญ จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง

2.3.2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบรูปแบบ กำหนดประเด็นสำคัญแล้วเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุม จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม แล้วจึงปรับปรุงข้อคำถามจัดทำเป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฉบับร่าง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือเหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด องค์ประกอบที่ประเมิน คือ ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างระบบ องค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลรูปแบบ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครุฉบับร่าง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เป็นไปได้อย่างยิ่ง เป็นไปได้ ไม่น่าจะเป็นไปไม่ได้ และเป็นไปไม่ได้อย่างยิ่ง องค์ประกอบที่ประเมินคือ ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างระบบ องค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลรูปแบบ

2.4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบประเมินพร้อมทั้งรูปแบบการพัฒนาครุฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลและข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญตามความจำเป็น โดยกำหนดระยะเวลาในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 วัน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกข้อความจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกคน

2.5) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฉบับร่างนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

2.5.1) การประเมินความเหมาะสม โดยใช้ข้อมูลจากแบบประเมิน

ความเหมาะสม การพิจารณาค่าความเหมาะสมในประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสม จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้ (สมจิตร แก้วนาค, 2543, หน้า 29)

เหมาะสมมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5
เหมาะสมมาก	ให้คะแนนเป็น	4
เหมาะสมปานกลาง	ให้คะแนนเป็น	3
เหมาะสมน้อย	ให้คะแนนเป็น	2
เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1

จากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.51 – 5.00
เหมาะสมมาก	ช่วงคะแนน	3.51 – 4.50
เหมาะสมปานกลาง	ช่วงคะแนน	2.51 – 3.50
เหมาะสมน้อย	ช่วงคะแนน	1.51 – 2.50
เหมาะสมน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.50

ถ้าคำนวณค่าเฉลี่ยแต่ละข้อได้ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าประเด็นการพิจารณานั้นเหมาะสมที่จะประกอบไว้ในโครงสร้าง หากได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าต้องทำการพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม 4.75

2.5.2) การประเมินความเป็นไปได้ โดยใช้ข้อมูลจากแบบประเมินความเป็นไปได้

การพิจารณาค่าความเป็นไปได้ในประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยความเป็นไปได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้ (สมจิตร แก้วนาค, 2543, หน้า 29)

เป็นไปได้มากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5
เป็นไปได้มาก	ให้คะแนนเป็น	4
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น	3
เป็นไปได้น้อย	ให้คะแนนเป็น	2
เป็นไปได้น้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1

จากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยคะแนนความเป็นไปได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

เป็นไปได้มากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.51 – 5.00
--------------------	-----------	-------------

เป็นไปได้มาก	ช่วงคะแนน	3.51 – 4.50
ไม่แน่ใจ	ช่วงคะแนน	2.51 – 3.50
เป็นไปได้น้อย	ช่วงคะแนน	1.51 – 2.50
เป็นไปได้น้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.50

ถ้านำจำนวนค่าเฉลี่ยแต่ละข้อได้ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าประเด็นการพิจารณานั้น เป็นไปได้ที่จะประกอบไว้ในรูปแบบ หากได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าต้องทำการพิจารณาปรับปรุงให้มีความ เป็นไปได้มากยิ่งขึ้น ผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ 4.73

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2) : ขั้นตอนทดลองใช้รูปแบบ (Implementation :

1) โดยการศึกษานำร่อง (Pilot study)

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำรูปแบบที่ได้รับการประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้จากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อศึกษาผลของรูปแบบและปรับปรุง แก้ไขด้วยการนำไปปฏิบัติจริงกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 16 คน รายละเอียด การดำเนินการมีดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการนำรูปแบบไปศึกษานำร่องเพื่อหาคุณภาพเบื้องต้น และตรวจสอบ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคระหว่าง การใช้

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2561 ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงที่เข้าร่วม โครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ จำนวน 16 คน โดยผู้ศึกษามีเหตุผลสำคัญในการเลือก กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

2.1) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 16 คน เป็นครูผู้สอน ภาษาอังกฤษที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมและพร้อมให้ความร่วมมือในการพัฒนาทุกขั้นตอนอย่าง ต่อเนื่องจนครบกระบวนการ

2.2) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 16 คน ผ่านการอบรมตาม หลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ของสถาบันคุรุพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ อย่างน้อย 2 หลักสูตร

2.3) เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนภาษาอังกฤษพร้อมที่จะให้ ความร่วมมือในการพัฒนา การนิเทศ ติดตามผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็น กระบวนการในการวิจัยในครั้งนี้

3) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ รูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบประเมินผลงานการจัดกิจกรรม

ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และแบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบ รายละเอียด ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับทดสอบผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตามรูปแบบ เป็นแบบทดสอบ ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีวิธีการให้คะแนนเป็นรายข้อ คือตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.1.1) ศึกษา รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อกำหนด เนื้อหาสำหรับสร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์และเนื้อหาทั้งหมดที่กำหนด ไว้ในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ 40 ข้อ

3.1.2) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา ความครอบคลุมและความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและจุดประสงค์ ค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.8 - 1

3.1.3) นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขแบบทดสอบ และ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปหาคุณภาพ

3.1.4) หาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก โดยการนำแบบทดสอบที่ ปรับปรุงแก้ไขแล้วทดลองใช้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา จำนวน 50 คน แล้ว นำไปหาค่าความยากง่าย (P) และค่าอำนาจจำแนก (r) ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล และพิจารณา ผลการวิเคราะห์โดยเลือกแบบทดสอบความรู้ไว้ จำนวน 30 ข้อ

3.1.4.1) การวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่า P จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้า P มีค่ามาก หมายถึง มีคนตอบถูกในข้อนั้นมากแสดงว่าข้อสอบข้อนั้นง่าย แต่ถ้า P มี ค่าน้อย หมายถึง มีคนตอบในข้อนั้นน้อย แสดงว่าข้อสอบข้อนั้นยาก ในการวิเคราะห์ความยาก ง่ายใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 - 0.80 ได้ค่าความยากง่ายอยู่ ระหว่าง 0.52 - 0.96

3.1.4.2) การหาค่าอำนาจจำแนก ค่า r จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกเป็นบวก และเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีอำนาจจำแนกสูง ข้อสอบที่มี ค่าอำนาจจำแนกเป็นลบ และเท่ากับ 0 แสดงว่าข้อนั้นไม่มีอำนาจจำแนก เกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก ของข้อสอบจะมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22 - 0.76

3.1.4.3) หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับโดยวิธีการของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน(KR-20) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .92

3.1.4.4) คัดเลือกข้อสอบที่ครอบคลุมพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ตามลำดับขั้น การเรียนรู้ ดังตารางวิเคราะห์ข้อสอบ

ตารางที่ 3 จำแนกจำนวนข้อสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามลำดับขั้นการเรียนรู้

ข้อที่	ระดับพฤติกรรมการณ์การวัด (ข้อที่)						รวม (ข้อ)
	ความรู้ ความเข้าใจ	ความเข้าใจ	นำไปใช้	วิเคราะห์	ประเมินค่า	สร้างสรรค์	
1. แนวคิด หลักการและทฤษฎี การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	1,2,3	4					4
1.2 กิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร		7, 13, 27	6,8,9	5,10, 25	11, 12, 22,		12
1.3 การวัดและประเมินผลกิจกรรม เสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารที่			21, 29	18, 23, 28	26	30	7
1.4 การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร		19,	14,		15, 20, 24,	16, 17,	7
รวม (ข้อ)	3	5	6	6	7	3	30

3.2) แบบประเมินผลงานการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติของ ผู้เข้าร่วมโครงการ โดยประเมินจากการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ระหว่าง การเข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการวิจัย เป็นเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ (Rubric) แบ่งเป็น 4 ระดับ โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.2.1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร กิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การออกแบบ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3.2.2) นำผลจากการศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างแบบประเมิน การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ลักษณะของแบบประเมินเป็นเกณฑ์การประเมินคุณภาพ 4 ระดับ

เกณฑ์สำหรับการพิจารณาทักษะการออกแบบจัดกิจกรรมจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารประถมศึกษา มีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.00 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติในระดับดี
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติในระดับพอใช้
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง
- ค่าเฉลี่ย น้อยกว่า 1.00 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง
เร่งด่วน

3.2.3) ประเมินค่าความสอดคล้องของแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติโดยนำแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของแบบประเมิน พิจารณาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของการ ประเมินกับทักษะการปฏิบัติที่ประเมิน ความเหมาะสมของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ แบบประเมิน ความสามารถการปฏิบัติพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จะพิจารณาถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้โดยไม่ต้องปรับปรุง แต่หากพบว่าข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะปรับปรุง ประเด็นนั้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.4) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินทักษะตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.5) เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของแบบประเมิน อีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อ ประเมินภายหลังการเข้าร่วมโครงการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ครอบคลุมความรู้สึกที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา โดยมี ขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.3.1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัย หลักการ ทฤษฎี วิธีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นและการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา

3.3.2) สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert) (ลิวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2536, หน้า156 - 159) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เนื้อหาที่ประเมินครอบคลุมองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาที่จะประเมินและข้อเสนอแนะ

3.3.3) ประเมินค่าความสอดคล้องของแบบประเมินความคิดเห็น โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นโดยพิจารณาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของการประเมินกับความคิดเห็นที่ต้องการประเมิน

แบบสอบถามความคิดเห็นพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จะพิจารณาถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้โดยไม่ต้องปรับปรุง แต่หากพบว่าข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะปรับปรุงประเด็นนั้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.4) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.5) เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของแบบประเมินอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) : ขั้นตอนการประเมินผลรูปแบบ (Evaluation : E)

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาหลังการทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลรูปแบบ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยหลังเสร็จสิ้นการร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

2) วิธีดำเนินการประเมินผลรูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผลรูปแบบ ดังนี้

2.1 ทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ โดยการทดสอบความรู้ก่อนและหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ พิจารณาเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบกับเกณฑ์ โดย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบต้องผ่านเกณฑ์การทดสอบภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, ม.ป.ป., หน้า 95) ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่าการจัดกิจกรรมตามรูปแบบมีคุณภาพ แต่จะมากน้อยเพียงใด พิจารณาจากคะแนนในแต่ละประเด็นเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงรูปแบบ หรือหากค่าคะแนน เฉลี่ยคงที่หรือลดลงก็สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงได้เช่นกัน

2.2 ประเมินการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินผลงานการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

2.3 ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้าง เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการ พัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยพิจารณาจาก ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปฏิกริยาของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม พฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และผลที่เกิดขึ้นหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยมี ประเด็นการประเมิน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารประกอบการพัฒนา เนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม พัฒนา ความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา กิจกรรมผู้เข้าร่วม พัฒนา ความเหมาะสมของกิจกรรมการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา ความคิดเห็นต่อคุณภาพ ของผลงาน ความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติ ความเหมาะสมด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเวลาในการ พัฒนา

2.4 ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ให้มีความสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลรูปแบบทุกด้าน ทุกประเด็นมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีโครงสร้างเหมาะสม สอดคล้อง และถูกต้องสมบูรณ์ ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างระบบ องค์ประกอบ ขั้นตอน การดำเนินงานและการประเมินผลรูปแบบเพื่อให้รูปแบบมีคุณภาพ ในการนำไปใช้ต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ตามกรอบการประเมินผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

4.1) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าร้อยละการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนามาตามรูปแบบ โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมนำไปเทียบกับเกณฑ์ซึ่งหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

4.2) วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ภายหลังการเข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบ โดยใช้สถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.3) วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ โดยใช้สถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.1) ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

5.1.1) ค่าเฉลี่ย (μ)

$$\text{สูตร} \quad \mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนคะแนนในข้อมูล

5.1.2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

$$\text{สูตร} \quad \sigma = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N-1}}$$

เมื่อ σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน ข้อมูลแต่ละจำนวน
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

Σ แทน ผลรวม

5.2) การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ ΣR แทน คะแนนความคิดเห็นรวมของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

(ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ถือว่ารายการที่ตรวจสอบผ่านเกณฑ์ความสอดคล้อง)

5.3) สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบทดสอบความรู้

5.3.1) การหาค่าความยากง่ายของแบบทดสอบรายข้อ (P) จากสูตร

(บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

$$P = \frac{R}{N}$$

เมื่อ P แทน ระดับความยากง่าย

R แทน จำนวนผู้ตอบถูกทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

5.3.2) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบรายข้อ (r) จากสูตร

(บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

$$r = \frac{Ru + Rl}{f}$$

เมื่อ r แทน อำนาจจำแนก

Ru แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน

Rl แทน จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก

f แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

5.3.3) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR – 20

ของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\Sigma pq}{S^2} \right]$$

เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และเพื่อศึกษาผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาวិเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาตามบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร การวิจัยและพัฒนารูปแบบ หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับจัดทำรูปแบบ ฉบับร่าง

การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผลจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ความต้องการในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปผลดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

	ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (N =152)	ร้อยละ
1	ระดับชั้นที่สอน		
	1.1 ระดับเดียว (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หรือ 6)	75	49.30
	1.2 หลายระดับ (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6)	77	50.70
2	ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ		
	2.1 น้อยกว่า 1 ปี	0	0
	2.2 มากกว่า 1 – 5 ปี	65	42.80
	2.3 มากกว่า 5 - 10 ปี	49	32.20
	2.4 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	38	25.00
3	วิชาเอก / สาขาวิชา		
	3.1 ภาษาอังกฤษ	93	61.20
	3.2 อื่น ๆ (ระบุ)	59	38.80
4	วิธีการปฏิบัติกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษที่เหมาะสม		
	4.1 ปฏิบัติแบบคู่คิดคู่พัฒนา	14	9.20
	4.2 ปฏิบัติเป็นทีม 4-5 คน	68	44.70
	4.3 ปฏิบัติร่วมกับกลุ่มใหญ่	152	46.10
	4.4 อื่น ๆ (ระบุ)	0	0
5	ระยะเวลาที่เหมาะสมในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ		
	5.1 1 เดือน	22	14.50
	5.2 2 เดือน	129	84.90
	5.3 มากกว่า 2 เดือน	1	0.70
	5.4 อื่น ๆ (ระบุ)	0	0

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่ (N =152)	ร้อยละ
6	ผ่านการอบรมหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ของสถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ		
6.1	จำนวน 1 หลักสูตร	0	0
6.2	จำนวน 2 หลักสูตร	141	92.80
6.3	จำนวน 3 หลักสูตร	11	7.20
6.4	มากกว่า 3 หลักสูตร	0	0

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 152 คน มีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

สอนระดับเดียว (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หรือ 6) คิดเป็นร้อยละ 49.30 และสอนหลายระดับ (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6) คิดเป็นร้อยละ 50.70

ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ มากกว่า 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.80 มากกว่า 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.20 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00

วิชาเอก / สาขาวิชาที่จบการศึกษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 61.20 วิชาเอกอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 38.80

วิธีการปฏิบัติกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษที่เหมาะสม ปฏิบัติแบบคู่คิดคู่พัฒนา คิดเป็นร้อยละ 9.20 ปฏิบัติเป็นทีม 4-5 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 และปฏิบัติร่วมกับกลุ่มใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.10

ระยะเวลาที่เหมาะสมในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เวลา 1 เดือน คิดเป็นร้อยละ 14.50 เวลา 2 เดือน คิดเป็นร้อยละ 84.90 และเวลามากกว่า 2 เดือน คิดเป็นร้อยละ 0.70

ผ่านการอบรมหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ของสถาบันครูพัฒนาสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จำนวน 2 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 92.80 และจำนวน 3 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 7.20

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ
การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับ
ประถมศึกษา

ข้อ	รายการ	N = 152		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.48	0.54	น้อย
2	จุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.83	0.76	ปานกลาง
3	บทบาทของครูและบทบาทของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.56	0.53	ปานกลาง
4	ประเภทของกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.48	0.56	น้อย
5	ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.46	0.61	น้อย
6	การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดหลักสูตรสู่กิจกรรมการปฏิบัติ	2.45	0.66	น้อย
7	การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะการฟัง	2.50	0.54	ปานกลาง
8	การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะการพูด	2.07	0.77	น้อย
9	การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะการเขียน	1.97	0.69	น้อย
10	การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะแบบบูรณาการทักษะ	2.30	0.66	น้อย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	N = 152		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
11	การเลือกกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด	2.50	0.59	ปานกลาง
12	การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เน้นการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม	2.34	0.65	น้อย
13	การกำหนดสื่อ / แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.72	0.78	ปานกลาง
14	การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.38	0.69	น้อย
15	การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.29	0.67	น้อย
16	การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.47	0.60	น้อย
17	การออกแบบชิ้นงาน / ภาระงานที่เชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในสถานการณ์ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด	2.07	0.68	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.40	0.18	น้อย

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.40$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ($\bar{X} = 2.83$) การกำหนดสื่อ / แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ($\bar{X} = 2.72$) บทบาทของครูและบทบาทของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ($\bar{X} = 2.56$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการในการสร้างเครือข่าย
แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร
ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

ข้อ	รายการ	N = 152		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	4.01	0.75	มาก
2	หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการจัดกิจกรรม ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.95	0.81	มาก
3	การจัดชั้นเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในชั้นเรียน	3.43	0.50	ปานกลาง
4	ประเภทการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	3.44	0.50	ปานกลาง
5	เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรม เสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทางภาษา	4.53	0.50	มากที่สุด
6	กระบวนการการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	4.48	0.56	มากที่สุด
7	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้เรียนระดับ ประถมศึกษา	4.65	0.48	มากที่สุด
8	การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เน้นการพัฒนา ทักษะเฉพาะด้าน	3.75	0.79	มาก
9	การเลือกและพัฒนาสื่อการจัดกิจกรรมเสริม ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.36	0.67	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	N = 152		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
10	การออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.45	0.61	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.11	0.20	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้เรียนระดับประถมศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทางภาษา ($\bar{X} = 4.53$) การออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.45$)

ส่วนที่ 2 ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบ (Design and Development : D and D) โดยยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญและสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

จากข้อสรุปเกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผลที่ได้จากการจัดทำรายละเอียดรูปแบบฉบับร่างและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) จำนวน 12 คน พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 1) องค์กรประกอบที่สำคัญ 5 องค์กรประกอบ 2) กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างข้อมูลผลการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการสรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
1	<p>“...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มันอาจไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่ก็ยังใหม่อยู่ ต้องทำให้ครูเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ความรู้ ความสำคัญ ของการสร้างเครือข่ายโดยเชิญวิทยากรมาสร้างแรงบันดาลใจ ให้แนวคิด เน้นความสำคัญกิจกรรมสร้างคุณภาพผู้เรียน เราจะต้องทำอย่างไร มีวิธีการอะไร แล้วหาจุดด้อยให้ตั้งเป้าร่วมกัน กำหนดความคาดหวังร่วมกัน ก่อน โดยมุ่งที่การหาค่าพัฒนาของตนเองก่อน (T-Score) เลือกวิธีกำหนดคน กำหนดTeam ตามกลุ่มสาระ จัดตาราง ทำอย่างไรให้พูดคุย กำหนดทีมละ 3 คน ทุกสัปดาห์ โดยพูดถึงวิชาการเรื่องยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ก่อน กำหนด 3 คนต่อระดับชั้น แต่ยากพอสมควร ให้วิชาการวัดตารางสอนหนึ่งอาทิตย์อย่างน้อย 1 คาบ ติดตาม ผู้ บริหาร ติดตามและให้แรงเสริม วัดบรรยากาศ ปัจจัยสำคัญคือครูต้องพร้อมที่จะทำ ผู้บริหารให้ความสำคัญ ผลักดันจัดประชุมสังเกตการสอน นำข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้อย่างไร....”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องมีการสร้างเครือข่ายโดยเชิญวิทยากร 2. ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นคุณภาพผู้เรียน 3. ผู้เข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องตั้งเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังร่วมกัน 4. การทำงานเป็นทีม 5. การติดตาม เสริมแรง 6. การสังเกตการสอน 7. นำข้อมูลจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในชั้นเรียน

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
2	<p>“...การจัดตั้งครูทั้งเขตเป็นชมรมจะทำให้เกิดความเข้มแข็ง ครูได้พัฒนาด้วยการฝึกอบรม นำปัญหาของนักเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน มากำหนดเป้าหมายและ กิจกรรม ช่วงของเวลา ใช้Line อบรมและการแลกเปลี่ยนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน...”</p> <p>“... เครือข่ายครูมีอาชีพโดยใช้ห้องเรียนเป็นสนาม สรรหาครูมีอาชีพขยายผลอย่างน้อย 15 คนขึ้นไป ให้สมัครแบบคณะเอกก็ได้ คนสมัครต้องไปเรียนรู้ ณ ห้องเรียนในวันหยุด มีหลักสูตรมีอาชีพ คนที่รับการขยายผลนำสู่ห้องเรียนนำเสนอให้ครูมีอาชีพ สะท้อนให้ครูต้นแบบ เขตพื้นที่รับรองผลงานครูจะได้รับแรงเสริมสร้างแรงจูงใจ...”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดตั้งชมรม 2. นำปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู 3. ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. ใช้ห้องเรียนเป็นสนามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. สร้างเครือข่ายครูมีอาชีพจากครูต้นแบบมาขยายผล 6. เขตพื้นที่เสริมแรง สร้างแรงจูงใจในผลความสำเร็จของครู
3	<p>“ผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่เห็นว่างานวิชาการเป็นรอง การนิเทศภายในเป็นจุดอ่อน ต้องแก้ปัญหาโดยเพื่อนร่วมงานแบ่งปัน แลกเปลี่ยนกัน หรือหาวิทยากรมาเติมเต็มแบบออนไลน์...”</p> <p>“...ให้แรงเสริมแบบไม่เป็นทางการให้ครู รายงานสิ้นภาคเรียน สิ้นปีการศึกษาให้นำเสนอ ผลที่ได้กับปัญหา และแนวทางแก้ไข....”</p> <p>“.....สร้างผู้นำของสมาชิกระดับใหญ่/กลาง/เล็ก ถอดประสบการณ์ครูที่ผ่านการอบรม ผลประโยชน์ของตนเองทุกคนต้องมีเวที</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดระบบนิเทศภายในให้เพื่อนร่วมงานแบ่งปัน แลกเปลี่ยนกัน 2. หาวิทยากรมาเติมเต็ม 3. การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปัน 4. เสริมแรงแบบไม่เป็นทางการ 5. จัดตั้งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างผู้นำกลุ่ม 6. ดำเนินการทบทวนระหว่างปฏิบัติ (AAR)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
3	<p>มีความก้าวหน้า คศ.3 จัดครูแกนนำมาคุย สร้างเอกสาร ค้นหาโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ หาวิธีการสอน...ตั้งศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์ พัฒนาให้ความรู้ กิจกรรมกลุ่มทำกิจกรรมด้วยกัน ติดตาม...”</p> <p>“...ความร่วมมือที่ได้จากความตระหนักเพื่อสร้างความมั่นใจ มีกิจกรรมกลุ่มให้ครูได้ AAR ให้ผู้มีความรู้ความสามารถมา Story Telling หาเป้าหมายร่วมกัน หากคนเป็นผู้นำ Idol อาจไม่จบเอกภาษาอังกฤษก็ได้แต่สามารถทำได้ดี หาวิธีการประชุมปรึกษาหารือของแต่ละกลุ่ม จัดสิ่งแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียนและ สำนักงานเขตจัดให้ในบางโอกาส ...ครูต้องใฝ่รู้ กล่าวพูดแล้วเอาสิ่งที่ได้รับจากการประชุมไปใช้ และให้ผู้บริหารรับทราบและให้ครูแลกเปลี่ยนกับครูคนอื่น ๆ...”</p>	<p>7. จัดสิ่งแวดล้อมเชิงบวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>8. ถอดประสบการณ์ครูที่ผ่านการอบรม</p> <p>9. เขตพื้นที่การศึกษาจัดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>10. การนำสิ่งที่ได้จากการประชุมไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูคนอื่น ๆ</p>
4	<p>“...แบ่งคนออกเป็น 2 ส่วน คนที่มีความสนใจร่วมกัน แบ่งเป็นกลุ่มสาระ แบ่งเป็นสายชั้น “ร.ร.เล็กใน ร.ร.ใหญ่” การคิดตั้งเครือข่ายที่ใช้ผลประโยชน์ไปต่อ เมื่อหมดผลประโยชน์ การสร้างเครือข่ายก็ขาดการต่อเนื่อง ยั่งยืน ต่างกับธุรกิจเค้าจะหาผลประโยชน์ใหม่ไปเติมของเก่า วิธีการสร้างเครือข่าย คือ ตระหนักในปัญหาาร่วมกัน ทุกคนเห็นความสำคัญของผลที่เกิดกับผู้เรียน โดยคุยแบบไม่มีรูปแบบหาแนวทางการแก้ปัญหาที่แก้ได้ จะแบ่งการร่วมกลุ่มออกเป็นโรงเรียน ถ้าปัญหาใหญ่ก็ต้องสร้าง</p>	<p>1. สร้างเครือข่ายจากความตระหนักในปัญหาร่วมกันและเห็นความสำคัญของผลที่เกิดกับผู้เรียน</p> <p>2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบไม่มีรูปแบบ</p> <p>3. สร้างเครือข่ายจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก และจากครูสาขาวิชาเดียวกัน</p> <p>4. รู้ปัญหาและมองเป้าหมายให้ชัดเจน</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
4	<p>เครือข่ายจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก กระจาย ปัญหา1-2-3-4 สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงในสาย งานวิชาเดียวกัน ภายในตั้งแต่ ป.1-ป.6, ภายนอกสร้างเครือข่ายของชมรมศูนย์ PEER ศูนย์พัฒนาภาษาอังกฤษตามจุดเน้น การ พัฒนาต้องสร้างความตระหนักการสร้าง เครือข่าย คือ รู้ปัญหา ครูสอนโดยไม่รู้ เป้าหมายเป็นส่วนใหญ่ ครูมองเป้าหมายไม่ชัด จะทำให้เห็นไม่ปัญหาที่ต้องแก้ไข....”</p>	
5	<p>“...การรวมกลุ่มเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม ภาษาอังกฤษต้องมีเป้าหมายคือ 1) ผลประโยชน์ของตัวเอง ขับเคลื่อนการเรียน การสอนอย่างมืออาชีพ เมื่อจบผลประโยชน์ทำ ยังไงจะยั่งยืน 2) ขับเคลื่อนอย่างเป็น กระบวนการและไม่เป็นทางการ สร้างบุคลากร เป็นเครือข่าย 3) สร้างปฏิสัมพันธ์ สร้างความ เข้มแข็ง ในเรื่องส่วนตัวสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ สร้างให้เกิดความตระหนักเป็นพี่เลี้ยงของรุ่นที่ รุ่นน้องจากความเชี่ยวชาญของสมาชิกด้วยกัน สร้างจิตสำนึกด้วยใจ 4) เปิดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ Facebook หรือ Line หรือ มหาวิทยาลัยในพื้นที่ให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลยังอยู่.....”</p> <p>“...การตั้งเครือข่ายแบบเป็นทางการ PEER Center ครูในระดับอำเภอ ชมรม ศูนย์ วิชาการประจำกลุ่มสาระภาษาอังกฤษ จัดให้ เกิดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำ PLC</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การรวมกลุ่มอย่างมีเป้าหมาย ในการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ 2. รวมกลุ่มอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 3. สร้างปฏิสัมพันธ์ให้ ได้ใจ 4. สร้างความตระหนักและการ เป็นพี่เลี้ยงจากความเชี่ยวชาญของ สมาชิกด้วยกัน 5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน เครือข่ายสังคมออนไลน์และเวที วิชาการของหน่วยงานทาง การศึกษา 6. สร้างเครือข่ายอย่างแบบ ทางการและไม่เป็นทางการ 7. จัดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของกลุ่มที่มีเป้าหมาย ร่วมกัน

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
5	<p>เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน ให้ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรื่องการสอนการจัดกิจกรรมให้นักเรียนที่เกิดจากการมีเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการสู่ความสำเร็จ คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ... เครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ กลุ่ม line ใส่ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร จัดอบรมเกิดความผูกพันของครู มี Key Man และ ครู ค.ศ.3 เพื่อพัฒนาวิชาชีพFacebook ผู้มีส่วนร่วมคือกลุ่มผู้สนใจที่จะเรียนรู้และ Shareจะประสบความสำเร็จ ควรมีความกระกระตุ้น ให้คิดและ Share ผู้มีส่วนสนับสนุนคือผู้อำนวยการโรงเรียนและครูเก่ง ประสบความสำเร็จ....</p> <p>กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ คือ กลุ่มเป็นทางการ มีเป้าหมายเดียวกันและกลุ่มLine ที่อยากพัฒนาแลกเปลี่ยน กำหนดประเด็นวัตถุประสงค์ชัดเจนร่วมกัน เป้าหมายชัดเจน วัตถุประสงค์ชัดเจน เชื่อมันในพลัง เปิดใจกล้า “ความรู้มาจากทุกคน”ผู้กระตุ้นเราให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้....”</p>	<p>8. ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน</p> <p>9. มีผู้กระตุ้นเราให้เกิดการเรียนรู้ว่าความรู้มาจากทุกคน</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
6	<p>“...การเข้าร่วมกลุ่มจากการตระหนักร่วมกัน การหนุนเสริมด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จัดการ ผู้ประสานงาน ศึกษานิเทศก์ต้อง ร่วมกันทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งครูแกนนำก็ ต้องทำอย่างต่อเนื่องเหมือนกัน ความ ภาควิชาที่ได้รับการชื่นชมจะทำให้เกิดความ ยั่งยืน เพราะการได้รับการยอมรับบอกถึง การประสบความสำเร็จของครูที่ตั้งใจมาก ๆ และอยากจะนำเสนอความภาคภูมิใจผลงาน ของตัวเอง...”</p> <p>“...การสร้าง Model ให้เกิดกลุ่มแลกเปลี่ยน เรียนรู้ต้องมี 5 อย่างเป็นเบื้องต้น สิ่งแรกคือ การรวมกลุ่มกัน กำหนดกรอบให้ชัดเจน กลุ่ม ในโรงเรียนหรือเครือข่าย กำหนดเป้าหมาย- จุดหมายปลายทางร่วมกัน สองการมีส่วนร่วม กระบวนการ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ทุก ๆ อย่างต้องเป็นกระบวนการ ร่วมติดตาม ประเมินผล สังเคราะห์ เน้นการมีส่วนร่วม ร่วมให้ข้อมูลข่าวสาร สามการมีปฏิสัมพันธ์ เยี่ยมห้องเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดคุยเชิง กัลยาณมิตร สี่การหนุนเสริมจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่ใช่แค่ให้กำลังใจ รวมถึงการให้งบประมาณ ให้เวลากลุ่มมาเจอ กัน สุดท้ายการให้รางวัล ชื่นชมจากครูในการ ประชุม ให้เกียรติบัตร มีกระบวนการต่อ ยอด...”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การรวมกลุ่มจากความตระหนัก ร่วมกัน 2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็น ผู้สนับสนุนงบประมาณและให้ กำลังใจ ศึกษานิเทศก์ร่วมปฏิบัติ และมีครูแกนนำที่ปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง 3. กำหนดกรอบการพัฒนาให้ ชัดเจน 4. กำหนดเป้าหมายร่วมกัน 5. สมาชิกมีส่วนร่วมทั้ง กระบวนการ 6. การมีปฏิสัมพันธ์อย่าง กัลยาณมิตร มีการเยี่ยมชั้นเรียนและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7. การให้รางวัลและการชื่นชม และมีกระบวนการต่อยอด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
7	<p>“...สร้างกลุ่มเล็ก ๆ ในเอกภาษาอังกฤษ ต่อมาก็รวบรวมกลุ่มกับครูสอนภาษาอังกฤษที่ไม่จบเอก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชิญอาจารย์มหาวิทยาลัยมา Coaching เริ่มจากในโรงเรียน Buddy พี่คุณน้อง ขยายผลเป็นชุมชนการเรียนรู้ PLC ให้กับครูในโรงเรียน หลังจากรับจากผู้เชี่ยวชาญ ขยายในกลุ่มเครือข่ายสอนตามกระบวนการ จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนใกล้เคียง”</p> <p>“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นชุมชนทางวิชาชีพของครูภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน จัดให้มีระบบแม่ข่าย ลูกข่าย ครูผู้สอนจากโรงเรียนใกล้เคียงหรือกลุ่มโรงเรียน จัดให้เกิด Self Learning บุคคลต่าง ๆ หรือครูที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของครูภาษาอังกฤษ วิชาการภายนอก ครูจากเขตอื่นๆ และใช้เทคโนโลยีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...วิธีการก็ไม่ต้องซับซ้อน ศึกษาปัญหา หาเป้าหมาย วิธีการ ออกแบบ รวมกลุ่มเขียนแบบแนวทางทิศทาง ทางเลือกแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทุกมิติ ติดตามประเมินผล ควบคุมคุณภาพ การสะท้อนผลที่ได้ การเสริมแรงให้รางวัล ยกย่อง เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เริ่มต้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการสร้างกลุ่มครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษเป็นกลุ่มเล็ก ขยายสู่กลุ่มที่ไม่จบวิชาเอกภาษาอังกฤษ 2. เชิญอาจารย์มหาวิทยาลัยมาชี้แนะ 3. จับคู่โรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง จัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และขยายผลในเครือข่าย 4. หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดนโยบายให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างยั่งยืน 5. จัดระบบแม่ข่าย ลูกข่าย ครูโรงเรียนใกล้เคียงให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากครูที่ประสบความสำเร็จ วิทยากรภายนอก และครูผู้สอนต่างเขตพื้นที่ 6. ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7. วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ต้องซับซ้อน ให้อุปสรรค มีเป้าหมาย วิธีการ จากการมีส่วนร่วม 8. มีการติดตาม ประเมินผลและสะท้อนผล การเสริมแรงให้รางวัล และเผยแพร่ผลงาน

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
8	<p>“...นำครูเข้าสู่กระบวนการพัฒนา หาแนวคิดหลักของโรงเรียนรัฐ โรงเรียนเอกชนแล้วเอากิจกรรมมาจับ ร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ใช้หลัก Coach, PLC และ Network บนแนวคิดที่ว่าการสร้าง Network ในโรงเรียนทำได้ ปัญหาของโรงเรียนประถมคือ มีครูอังกฤษคนเดียวทำให้ PLC ในโรงเรียนไม่ได้ ครูสอนทุกวิชา ไม่มีความรู้ในภาษาอังกฤษ ความเป็นผู้รู้ในโรงเรียนไม่เกิดจริง ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนกลุ่มใหญ่ของประเทศ เริ่ม PLC แบบไม่เป็นทางการก่อน สร้างความตระหนัก ครูขาดกลไกลดขาดการหนุนเสริมของผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการต้องให้การหนุนเสริม แม้ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาแท้จริง แต่จะได้ความตระหนักของครู ซึ่งต้องใช้เวลา ทำให้เกิดกระบวนการPLCในโรงเรียน”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำแนวคิดของโรงเรียนรัฐและเอกชนนำมากำหนดกระบวนการด้วยหลักการชี้แนะ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสร้างเครือข่าย 2. จัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบไม่เป็นทางการในระยะเริ่มต้น 3. สร้างความตระหนักให้ครูโดยการหนุนเสริมของผู้บริหารโรงเรียน
9	<p>“...สร้างNetworkนอกโรงเรียน พบปะพูดคุยทำให้เกิดความคุ้นชิน เปิดห้องเรียนเป็นฐานกระบวนการเป็นทุนหัวข้อ”เรียนสุข สนุกสอน”NetworkกับPLCจะไปคู่กัน โรงเรียนที่เป็นเครือข่ายจะแจ้งโรงเรียนที่เป็นNetworkไปดูการสอนแล้วมาพูดคุยกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนให้การหนุนเสริม ทำให้เกิดกำลังใจคนไม่เอกอังกฤษจะได้ประสบการณ์....”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างเครือข่ายนอกโรงเรียน 2. ใช้ห้องเรียนเป็นฐานและใช้กระบวนการในการพัฒนา 3. สร้างเครือข่ายนอกโรงเรียนจากการสังเกตการสอนแล้วนำมาพูดคุยกัน 4. ใช้การนิเทศภายในเป็นหลักพูดคุยหลังการนิเทศ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
9	<p>“...นิเทศภายในเป็นหลัก ผู้อำนวยการไม่มีเวลาดูแลครูทุกชั่วโมง พัฒนานิเทศรวมมาเป็นการพูดคุยกัน สร้างอุดมการณ์ร่วมกันของครู “มาตรฐานคือเกณฑ์ขั้นต่ำของโรงเรียน” เปลี่ยนแนวคิดมุมมองของครูคนที่เด็กอยากเรียนเป็นแหล่งศึกษา วิชาใดที่ปฏิบัติแล้วนักเรียนจะได้ผลการทดสอบสูง เอาเกณฑ์ที่การจัดตารางการเรียนการสอนเป็นหลักมาเป็นหัวข้อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เอาครูที่ประสบความสำเร็จมาจัดกลุ่มคุยกัน แยกกลุ่มย่อยเล็กประสบการณ์ แก้ปัญหา พฤติกรรมสู่การเรียน....”</p>	<p>5. สร้างอุดมการณ์ร่วมกันของครู 6. ครูที่ประสบความสำเร็จรวมกลุ่มย่อยเล่าประสบการณ์และการแก้ปัญหา</p>
10	<p>“...ครูในอำเภอมาคุยกันเพื่อแก้ปัญหาภาษาอังกฤษ ครูเอกอังกฤษไม่กล้าพูดภาษาอังกฤษ นั่นคือปัญหา จัดให้ครูที่สอนภาษาอังกฤษทั้งโรงเรียนพูดภาษาอังกฤษ จัดหลักสูตรอบรมพูดภาษาอังกฤษให้ครูทั้งโรงเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจัดทำหลักสูตรอบรมครูทั้งอำเภอ ให้ครูทุกคนในโรงเรียน คุยกันทุกสัปดาห์เพื่อคุยเรื่องการแก้ปัญหา ...”</p> <p>“...การมีทีมงานแต่ละประเภท ตามลักษณะปัญหา เป้าหมายเดียวกัน ให้ครูที่มีความสำเร็จเป็นแกนนำ พวกพัฒนา แลกเปลี่ยน แลกเปลี่ยนในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันให้กับคนไม่รู้เป็นการยกระดับในภาพรวม...”</p>	<p>1. ครูภาษาอังกฤษในอำเภอเดียวกันมาพบปะพูดคุยและจัดอบรม 2. ครูทุกคนในโรงเรียนพูดคุยเกี่ยวกับการแก้ปัญหการเรียนทุกสัปดาห์ 3. มีทีมงานตามลักษณะปัญหา โดยมีครูที่ประสบความสำเร็จเป็นแกนนำ พาพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ 4. สร้างทีมที่มีเป้าหมายชัดเจน แลกเปลี่ยนเรียนรู้จำแนกตามสภาพปัญหา 5. สร้างเครือข่ายโดยเชิญผู้มีประสบการณ์</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
10	<p>“...สร้างแกนนำหรือทีมที่มีเป้าหมายชัดเจน หาสมาชิกเครือข่ายโดยเชิญผู้มีประสบการณ์ ผู้มีอำนาจและมีในแต่ละอำเภอเพื่อให้เครือข่าย เข้มแข็ง คนที่มีปัญหาพร้อมกันให้มาพบกัน ประชุมระดมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำแนกตาม สภาพปัญหาเป็นกลุ่มย่อยในกลุ่มใหญ่ เอา ผลงานงานของคนที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้มา สัมมนาในกลุ่มใหญ่ จัดให้เป็นเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้กระตุ้นให้คิดว่าวิธีการที่เขาได้มีอะไรบ้าง ...”</p>	<p>6. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดย นำผลงานของสมาชิกกลุ่มย่อยมา สัมมนากลุ่มใหญ่</p>
11	<p>“...เตรียมครูที่มีคุณลักษณะเดียวกัน โดยใช้ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการ ขับเคลื่อนแต่ต้องมีปัจจัยที่จะทำให้เกิดผล สำเร็จ ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่จะสนับสนุน ขับเคลื่อนส่งผลถึงขวัญและกำลังใจของผู้ ปฏิบัติ เกิดการกระตุ้นถึงชั้นเรียน กำหนด บทบาทตั้งแต่ ผู้อำนวยการเขต ศึกษาพิเศษ ครู ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ปกครอง กำหนดกระบวนการภารกิจร่วมกันทั้งองค์กร... ให้มีคณะกรรมการที่จะทำให้เกิดชุมชนการ เรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ครูเปิดใจ เกิดแนวคิดเชิง บวก ครูอยากเผยแพร่ให้ครูพูดปัญหาเดียวกัน นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ปรับวิธีคิด เปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสในการ เสนอแนวคิด...การใช้โรงเรียนเป็นต้นแบบแล้ว เดินไปพร้อมๆกัน บรรยากาศในการทำงาน ร่วมกัน ทลายกำแพงของผู้อำนวยการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับครูที่มีคุณลักษณะ เดียวกัน 2. กำหนดปัจจัยความสำเร็จ 3. ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ ให้การสนับสนุน และกำหนด บทบาทผู้สนับสนุนในระดับเขต พื้นที่ ระดับโรงเรียน ตลอดจน ชุมชนและผู้ปกครอง 4. แต่งตั้งคณะกรรมการให้เกิด ชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน 5. สร้างให้เกิดการเปิดใจ แนวคิดเชิงบวก ให้ทุกคนมีโอกาส เสนอแนวคิด 6. สร้างโรงเรียนเป็นต้นแบบของ การทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
11	โรงเรียนและครูแลกเปลี่ยนกัน....กระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม มีคณะกรรมการขับเคลื่อนทั้งผู้ประสบความสำเร็จครอบคลุมทุกพื้นที่ กำกับกระตุ้นครูทุกโรงเรียน ทุกเดือนพบกัน...”	7. มีการขับเคลื่อน กระตุ้นให้ครูทุกโรงเรียนพบกันทุกเดือน
12	<p>“...มองเป้าหมาย ครูต้องมีเป้าหมายชัดเจน การเชื่อมเครือข่ายระดับแนวราบ ครู-ครู โดยผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนอิงสังคม ชุมชน จัดตั้งศูนย์มาพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ชมรมภาษาอังกฤษในระดับกลุ่มย่อย /จังหวัด ให้งบประมาณ ให้ความรู้ การได้รับประสบการณ์ตรงจากเจ้าของภาษาเชื่อมโยงกับต่างประเทศ ...ครูต้องสอนให้เหมาะระดับชั้น ครูต้องตระหนัก พัฒนาการสื่อสาร ครู/ผู้อำนวยการโรงเรียน/ชุมชน ที่เกี่ยวข้องมาเป็นเครือข่ายในการพัฒนาเคลื่อนไหวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย...”</p> <p>“...ฝึกให้ครูใช้กิจกรรมในชั้นเรียน ทำ Micro Teaching , Design Lesson Plan ทดลองสอน สร้างเครือข่ายกับภายนอก ... ครูควรได้รับการพัฒนาให้ผ่านมาตรฐานการสอน ภาษาอังกฤษ ให้ตระหนักถึงความยั่งยืนทำด้วยใจ ไม่มุ่งหวังผลรางวัล ทำตามหน้าที่ ... ครูไม่ตรงเอกใช้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกัน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาแบบไม่แยกส่วน บูรณาการให้เป็นหนึ่งโดยใช้เกณฑ์มาวัด ...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน 2. มีเครือข่ายระหว่างครูด้วยกัน โดยการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน 3. จัดตั้งศูนย์พัฒนา หรือชมรมภาษาอังกฤษ 4. จัดงบประมาณสนับสนุน 5. จัดให้ความรู้และประสบการณ์จากเจ้าของภาษา 6. สื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี 7. ฝึกให้ครูทำ Micro Teaching, ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และทดลองสอน 8. พัฒนาครูให้ผ่านมาตรฐานก่อนสอนภาษาอังกฤษ 9. พัฒนาครูไม่ตรงเอกแบบไม่แยกส่วนใช้กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่	ตัวอย่างคำพูดของผู้สนทนากลุ่ม	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม
12	<p>หน่วยงานต้นสังกัดต้องมาทำงานเชิงพื้นที่ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ นักศึกษาครูฝึกประสบการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดใหม่การสอนเฉพาะสาขา...”</p> <p>“...ต้องรวมกลุ่มครูเป็น Quality Portia Pant คนที่มี Tacit Knowledge รวมอย่างไร ที่ไหนเมื่อไร Exchange Activating ให้เกิดการ Wrap up ใช้มุมมองเชิงระบบเข้ามา Input – คุณภาพเข้าร่วม Moderate / Process – ทักษะ กระบวนการกลุ่ม Tacit Knowledge / Output – How to ครูเอาไปประยุกต์ใช้ มีการติดตามผลสำเร็จ เผยแพร่ พัฒนาเป็น loop”</p>	<p>10. ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ นักศึกษาครูฝึกประสบการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดใหม่ การสอนเฉพาะสาขาวิชา</p> <p>11. รวมกลุ่มครูและใช้มุมมองเชิงระบบให้เกิดการนำความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละคนออกมาสู่วิธีปฏิบัติ การนำไปประยุกต์ใช้ มีการติดตามผลและเผยแพร่ พัฒนาเป็นวงจร</p>

รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรม เสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา และความเห็นจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ที่มาของรายละเอียดตามองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่าย
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับ
ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ที่	องค์ประกอบของรูปแบบ	ที่มาขององค์ประกอบรูปแบบ
1	ความสำคัญและความเป็นมา	ได้ข้อมูลส่วนนี้มาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศและต่างประเทศ และ การสำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาของ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2	หลักการ	ได้ข้อมูลส่วนนี้มาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศและต่างประเทศ และ การสำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาของ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
3	วัตถุประสงค์	ได้ข้อมูลส่วนนี้มาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศและต่างประเทศ และ การสำรวจความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาของ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
4	โครงสร้างรูปแบบ	ได้ข้อมูลส่วนนี้มาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศและต่างประเทศ การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
5	องค์ประกอบ	ได้ข้อมูลส่วนนี้มาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศและต่างประเทศ การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
6	กระบวนการและขั้นตอน	ได้ข้อมูลส่วนนี้มาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศและต่างประเทศ การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
7	การประเมินผลรูปแบบ	ได้ข้อมูลส่วนนี้มาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศและต่างประเทศ การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของรูปแบบ	ที่มาขององค์ประกอบรูปแบบ
8	คู่มือการใช้รูปแบบ	ได้ข้อมูลส่วนนี้มาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศและต่างประเทศ การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรม เสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างรูปแบบ องค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอน และการประเมินผลรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรม เสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

1. ความสำคัญและความเป็นมา

“การศึกษาในยุค Thailand 4.0” มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยได้เข้าก้าวสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้าน เช่น การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสื่อสารกับนานาชาติทั้งเพื่อการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานความร่วมมือ และการค้าขาย กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายปฏิรูปการศึกษา โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้น คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาคุณภาพตามแผนยุทธศาสตร์ จึงกำหนดเป็นโครงการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนด กลยุทธ์ จุดเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนและบุคลากรในสังกัด ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรและผู้เรียนในสังกัด ในการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล พัฒนาสมรรถนะสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ร่วมแบบพหุวัฒนธรรม ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนและบุคลากรในสังกัดจึงมีความจำเป็นที่การศึกษาต้องเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ องค์การชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้อง

มีการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งจะมีทิศทางไปทางใดขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานด้วยความสุข

การพัฒนาบุคลากรด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคลถูกนำออกมาเป็นความรู้ที่ปรากฏต่อบุคคลอื่นและแสดงออกให้เห็นเด่นชัดโดยการถ่ายทอดออกมา ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ ถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรไปยังบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเข้าใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี การเรียนรู้ของบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลต้องดำเนินการเอง เพราะกระบวนการสร้างความหมายเป็นกระบวนการเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึงพื้นที่ที่เป็นโครงสร้างสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลที่สนใจเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน พันธะทางสังคมที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกไว้ร่วมกัน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของบุคคลเกิดเป็นเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกลไกของเครือข่ายจะเชื่อมโยงบุคคลกับบุคคลทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลอมรวมความรู้ผสมผสานความรู้เรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบของเครือข่ายหรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice) เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ทั้งในลักษณะของเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเป็นลักษณะการรวมตัวของกลุ่มบุคคลในระยะเวลานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเครือข่ายที่เป็นทางการมีโครงสร้างบทบาทชัดเจนเกิดจากการจัดตั้งขึ้นมาของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ลักษณะของเครือข่ายจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับเป้าหมายของเครือข่ายและลักษณะของความรู้ในเครือข่ายและโครงสร้างสายงาน

การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีการให้ครูร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ควรจะเป็นในรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตรงตามความต้องการ และวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ลักษณะการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และองค์ประกอบของเครือข่ายการเรียนรู้ควรมีกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้ของบุคคล การทำงานร่วมกันในเครือข่าย การแลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในเครือข่าย จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกออกมาเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หลักในการ

แบ่งปันความรู้ในเครือข่ายควรสร้างความไว้วางใจ การใช้บทสนทนาในการแบ่งปันความรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของบุคลากรที่ต้องการความรู้ไปแก้ไขปัญหาในการทำงาน กระบวนการสร้างเครือข่ายสำหรับการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ และ จัดความสัมพันธ์ ซึ่งความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายอย่างเดียวกัน และ กระบวนการสร้างเครือข่ายควรดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนโดยยึดหลักการ ที่ว่าระบบการศึกษาและระบบการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศซึ่งต้องเชื่อมโยง กับการพัฒนาระบบอื่นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการ เรียนรู้ว่าเป็นระบบไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ครู หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญในการปฏิรูปคือการ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูคุณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีสมรรถนะในการ ขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การที่ครูมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการเตรียมครูใหม่ ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยแนวทางหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าว คือ การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice : CoP) มีกลุ่มคนร่วมแลกเปลี่ยนในเรื่องที่ตนเองสนใจ มีความรู้ ความ ชำนาญ และเรียนรู้จากคนอื่น ๆ ในกลุ่มผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่องและสร้าง ความสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนแนวคิดในกลุ่ม สมาชิก (Helping Communities) เน้นการพัฒนา ตรวจสอบและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice Communities) จัดระเบียบ ยกระดับและพัฒนาความรู้ที่สมาชิกใช้เป็นประจำ (Knowledge -Stewarding Communities) และพัฒนาแนวคิดโดยเน้นการข้ามขอบเขตเพื่อ ผสมผสานสมาชิกที่มีมุมมองต่างกัน (Innovation Communities) ซึ่งพบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครูที่ มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ นั้นจึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็น “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” ที่มีลักษณะเอื้อ ออาหาร ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของ โรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึก ว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่ง ส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น อีกทั้ง การรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญ

กำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นทักษะการสื่อสารตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้แสวงหาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร่วมกับกลุ่มผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาด้วยกระบวนการที่มีขั้นตอนจะเสริมสร้างทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษบนพื้นฐานการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายต่อไป

2. หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยคำนึงถึงบริบทและความต้องการพัฒนาและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ให้สามารถเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อนร่วมสาขาวิชา ในลักษณะของการเรียนรู้เป็นทีม มีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ เรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกับกลุ่ม แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และชี้แนะเติมเต็มซึ่งกันและกัน และนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักการ ดังนี้

- 1.1 เรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยขยายความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม
- 1.2 สื่อสารปฏิสัมพันธ์ เป็นการสื่อสารที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมากในการสื่อสาร โดยเป็นการสื่อสารแบบเผชิญหน้า (face to face) เห็นหน้ากัน พูดคุยกัน หรือการสื่อสารระหว่างบุคคลแบบมีสื่อกลาง (interposed communication) โดยการใช้สื่อ เทคโนโลยีเป็นตัวกลาง
- 1.3 เรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มย่อยที่มีการนำปัญหาที่กลุ่มสนใจและมีผลกระทบต่อทั้งกลุ่มและองค์กรมาเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหาและการพัฒนาแนวทางแก้ปัญหา และนำไปลงมือปฏิบัติการแก้ไขปัญหาจริง มีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเมื่อมีการดำเนินการปฏิบัติ และปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของดำเนินการ
- 1.4 ชี้แนะ เติมเต็ม สมาชิกหรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนา ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นทางการ กลยาณมิตร เสริมแรงให้กำลังใจ การจูงใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.5 แลกเปลี่ยนแบ่งปัน สมาชิกในกลุ่มแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องที่สนใจ ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ทีมข้ามสายงาน ชุมชนการปฏิบัติ เวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้บนเว็บไซต์ เป็นต้น

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจแนวคิด หลักการเกี่ยวกับจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยพิจารณาจากเนื้อหา ภาระงาน และกิจกรรมที่จะทำให้การพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษได้เรียนรู้จากการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ขอบข่ายเนื้อหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1.1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

2.1.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2.1.3 สื่อและแหล่งเรียนรู้กิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

2.1.4 การวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

2.1.5 การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา






2.2 มีความสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

4. โครงสร้างรูปแบบพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา



แสดงสัญลักษณ์แทนความหมาย

-  แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเผชิญหน้ากลุ่มใหญ่
-  แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบทีมพัฒนา
-  แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบคู่คิดคู่พัฒนา
-  แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเครือข่ายสังคมออนไลน์
-  แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเผชิญหน้ากลุ่มใหญ่กับผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์

ภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

5. องค์ประกอบของรูปแบบ

การดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบตามกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบของการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ 2) ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การติดตาม สะท้อนผล 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำการเรียนรู้

- 5.1.1 กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ
 - 5.1.2 กำหนดภารกิจ
 - 5.1.3 กำหนดบทบาท หน้าที่ของสมาชิก
 - 5.1.4 กำหนดวิธีการสื่อสารระหว่างสมาชิก
 - 5.1.5 สร้างความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน
 - 5.1.6 กำหนดปฏิทินการดำเนินงานร่วมกัน
 - 5.1.7 กำหนดขอบเขตการติดตามและประเมินผล
 - 5.1.8 พัฒนามุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน
 - 5.1.9 การเชื่อมโยงแหล่งวิทยาการที่หลากหลายได้
 - 5.1.10 แสวงหาเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในสาขาวิชาเดียวกันต่างพื้นที่หรือต่างโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ
 - 5.1.11 รวบรวมความรู้และผลการปฏิบัติที่ดีของสมาชิก
 - 5.1.12 แสวงหาเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในลักษณะกลุ่มสาขาวิชาเดียวกันและต่างสาขาวิชา
 - 5.1.13 ใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นแหล่งเรียนรู้
 - 5.1.14 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จากการผ่านการอบรมหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ของสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
 - 5.1.15 มีความรู้จากประสบการณ์การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
 - 5.1.16 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินความต้องการพัฒนาของตนเอง
- ### 5.2 ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย
- 5.2.1 การพบกลุ่มด้วยความเต็มใจ
 - 5.2.2 การปรึกษา ชี้แนะแบบเผชิญหน้าและแบบใช้เทคโนโลยีสื่อสาร

- 5.2.3 การปฏิบัติในสถานที่ปฏิบัติงานจริง
 - 5.2.4 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์
 - 5.2.5 การสังเกตการสอนผ่านเทคโนโลยีและเครือข่ายสังคมออนไลน์
 - 5.2.6 การจัดให้มีคู่คิดคู่พัฒนา
 - 5.2.7 การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มผู้ที่มีความสนใจและความถนัดในสาขาวิชาเดียวกัน
 - 5.2.8 การรวบรวมผลการปฏิบัติของสมาชิกด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - 5.2.9 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลักษณะคู่คิดคู่พัฒนา และเป็นทีม
 - 5.2.10 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกที่อยู่ต่างโรงเรียน
 - 5.2.11 สร้างแหล่งเรียนรู้ในระบบออนไลน์
 - 5.2.12 เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้มาสู่กลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 5.2.13 นำความรู้และประสบการณ์ที่มีมาแบ่งปันซึ่งกันและกัน
 - 5.2.14 เปิดใจ แบ่งปันความรู้และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - 5.2.15 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้อย่างสม่ำเสมอ
 - 5.2.16 การกระตุ้น ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 5.2.17 การนำเสนอความรู้ใหม่ที่ได้จากการเรียนรู้และการศึกษาต่อกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 5.3 การติดตาม สะท้อนผล ประกอบด้วย
 - 5.3.1 การติดตาม ชี้นำและสะท้อนผลที่เหมาะสมกับบริบทของสมาชิก
 - 5.3.2 การตระหนักในบทบาทหน้าที่ของสมาชิก
 - 5.3.3 การแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์และกัลยาณมิตร
 - 5.3.4 การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 5.3.5 การสนับสนุนแหล่งวิทยาการ
 - 5.3.6 การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 5.3.7 การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจ
 - 5.3.8 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการแบ่งปันความรู้
 - 5.3.9 การสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจ
 - 5.3.10 การให้ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - 5.3.11 การหาแหล่งความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ
 - 5.3.12 การสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และกัลยาณมิตร
 - 5.3.13 การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์

- 5.3.14 การพบกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
- 5.3.15 การติดตามและสะท้อนผลอย่างกัลยาณมิตร
- 5.3.16 การสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกชี้แนะและสะท้อนผลการปฏิบัติซึ่งกัน
และกัน
- 5.3.17 การเปิดใจยอมรับการชี้แนะและสะท้อนผลจากคู่คิดคู่พัฒนาและทีม
เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 5.3.18 การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน แบ่งปันและสะท้อนผล
- 5.4 การทำงานเป็นทีม
- 5.4.1 การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน
- 5.4.2 มีความสนใจร่วมกันและมีประสบการณ์
- 5.4.3 มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5.4.4 การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความรู้ใหม่ซึ่งกันและกัน
- 5.4.5 การประสานพลังร่วมกันโดยนำความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของทุก
คนในทีมออกมาใช้
- 5.4.6 การแสวงหาความรู้ที่ตรงกับความต้องการของทีม
- 5.4.7 การสร้างความร่วมมือในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 5.4.8 สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
- 5.4.9 สร้างวัฒนธรรมองค์กรของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 5.4.10 สร้างความตระหนักในสำคัญของสมาชิกให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน
- 5.4.11 มีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนางาน
- 5.4.12 มีความเข้าใจเป้าหมายและภาพความสำเร็จในการพัฒนาตรงกัน
- 5.4.13 มีแนวทางปฏิบัติในการขับเคลื่อนการเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เดียวกัน
- 5.4.14 รู้ตนเองในการปฏิบัติตนและระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน
- 5.4.15 กระจายอำนาจในการรับผิดชอบ ให้ความไว้วางใจและอิสระในการตัดสินใจ
และปฏิบัติกิจกรรม
- 5.4.16 ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติ ทักษะและความรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปยังส่วนรวม
- 5.4.17 แบ่งปันความรู้ ช่วยเหลือสมาชิกอื่น ๆ ให้มีแนวทางปฏิบัติใหม่หรือ
แนวทางที่เหมาะสม
- 5.4.18 สังเคราะห์ผลการปฏิบัติจากประสบการณ์ของสมาชิกอื่น ๆ มาเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาตามบริบทของตนเอง

5.4.19 มีทักษะการสื่อสารที่ได้รับความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจและสื่อสารแนวคิดของตนเองสู่ผู้อื่นได้

5.4.20 มีทักษะในการสอบถามและสะท้อนความคิดเห็น

5.5 เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.5.1 มีวิธีการคัดเลือกผลการปฏิบัติที่ดีมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.5.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษต่างประเทศพื้นที่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ

5.5.3 การนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีต่อสาธารณชน

5.5.4 สนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.5.5 ให้กำลังใจและร่วมชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

5.5.6 มีวิธีการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีของสมาชิกต่อสาธารณชนอย่างเหมาะสม

5.5.7 การมองเห็นคุณค่าของงาน ผลักดันให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน

5.5.8 การพัฒนาตนเองโดยเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ เปิดใจกว้าง คิดสร้างสรรค์

5.5.9 การทำงานเป็นทีม และเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและผู้ร่วมงานที่ดี

5.5.10. การนำองค์ความรู้ใหม่นำเสนอต่อเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.5.11 การแลกเปลี่ยนนวัตกรรม การต่อยอดแนวคิดสู่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

5.5.12 การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

5.5.13 การได้รับคำปรึกษา คำแนะนำ และการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ที่ประสบความสำเร็จ

5.5.14 การสร้างแรงจูงใจในการนำผลการปฏิบัติและประสบการณ์ใหม่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.5.15 บรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.5.16 กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีหลากหลายลักษณะ

6. กระบวนการและขั้นตอน

กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานตามรูปแบบเป็นการกำหนดภารกิจ ขั้นตอนวิธีการ กิจกรรมและอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้

6.1 ขึ้นกำหนดเป้าหมายร่วม ประกอบด้วย

6.1.1 สมาชิกต้องมีความตระหนักร่วมกันในการพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

- 6.1.2 สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการพัฒนาตนเอง
- 6.1.3 สมาชิกต้องมีความไว้วางใจ จริงใจและเปิดใจต่อกัน
- 6.1.4 สมาชิกต้องมีความเต็มใจ เชื่อมมั่นและภาคภูมิใจในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย
- 6.1.5 สมาชิกต้องยอมรับในข้อตกลงร่วมกันของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 6.1.6 สมาชิกต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 6.1.7 เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องมีการกำหนดบทบาทการทำงานเป็นทีม และการพบกลุ่มเฉพาะของสมาชิกที่มีความสนใจและความต้องการเหมือนกัน
- 6.1.8 เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการกิจกรรมของเครือข่าย
- 6.1.9 สมาชิกต้องตั้งเป้าหมาย กำหนดภารกิจและภาพความสำเร็จของการเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 6.1.10 มีการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผล
- 6.1.11 กำหนดบทบาทของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจน
- 6.1.12 สมาชิกควรให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามที่กำหนดร่วมกันอย่างเป็นระบบ
- 6.1.13 สมาชิกควรสื่อสารเชิงบวกและเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน
- 6.1.14 มีกิจกรรมให้สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาร่วมกัน
- 6.2 ชั้นรวมพลังเครือข่าย ประกอบด้วย
- 6.2.1 แจ้งความเคลื่อนไหวและแลกเปลี่ยนข้อมูลการพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมายของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 6.2.2 มีการสื่อสารระหว่างสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในลักษณะออนไลน์หรือพบกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
- 6.2.3 กระตุ้นให้สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำกิจกรรมและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
- 6.2.4 สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความคิดเห็นที่มีต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

- 6.2.6 สร้างความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย
แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 6.2.7 มีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม
- 6.2.8 จัดให้มีคู่มือพัฒนานาระหว่างสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความ
ต้องการพัฒนา
- 6.2.9 มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สร้างความไว้วางใจ ความเชื่อใจให้เกิดความเป็น
เครือข่ายการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และวางแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 6.2.10 เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีกระบวนการดำเนินงานเป็นระบบ
- 6.3 ชั้นขยายการเรียนรู้ ประกอบด้วย
- 6.3.1 ประสานงานหน่วยงาน องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิทยาการ
- 6.3.2 กำหนดภารกิจของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบุคคลภายนอกที่
ร่วมเป็นเครือข่าย
- 6.3.3 กำหนดคุณลักษณะสมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายให้เป็นกลุ่มที่มีความต้องการ
พัฒนาเหมือนกัน
- 6.3.4 จัดหาเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับองค์กรและระดับบุคคล
- 6.3.5 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มี
ประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของสมาชิก
- 6.3.6 สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มเปิดของผู้ที่มีความสนใจใน
เรื่องเดียวกัน
- 6.3.7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี หรือ สื่อออนไลน์
- 6.3.8 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นอย่างกัลยาณมิตร
- 6.3.9 สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความจริงใจ แบ่งปันประสบการณ์
- 6.3.10 สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และ
ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 6.3.11 สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและจริงใจใน
การแบ่งปันประสบการณ์
- 6.4 ชั้นสะท้อนสู่การพัฒนา ประกอบด้วย
- 6.4.1 สมาชิกแสดงความคิดเห็นและสะท้อนผลการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์และ
มีความเป็นกัลยาณมิตร
- 6.4.2 สมาชิกเปิดใจยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดี
- 6.4.3 สมาชิกเครือข่ายสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

6.4.4 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่เหมาะสมกับบริบทของเครือข่าย

6.4.5 สมาชิกสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อเสริมแรง สร้างกำลังใจ ชื่นชมประเด็นการปฏิบัติที่ดี หรือช่วยเหลือและพัฒนาประเด็นการปฏิบัติที่จะทำให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

6.5 ชั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน

6.5.1 เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความพร้อมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.5.2 บรรยากาศการเผยแพร่แลกเปลี่ยนมีลักษณะการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6.5.3 กระบวนการทำงานเป็นการประสานงานระหว่างผู้เผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ดีสู่กลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการเดียวกันในการแลกเปลี่ยนในวงกว้าง

6.5.4 ขยายขอบเขตบุคคลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกลุ่มเปิดที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน

6.5.5 สมาชิกเครือข่ายควรสร้างสรรค์ผลงานใหม่ หรือนวัตกรรมต่อยอดจากที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.5.6 การขยายเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ดีของสมาชิกเครือข่ายควรให้เป็นทั้งในลักษณะพบกลุ่มและการพบปะกันบนสื่อออนไลน์ หรือใช้เทคโนโลยี

6.5.7 สร้างขวัญกำลังใจและเสริมแรงให้กับสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

7. การประเมินผล

การประเมินผลรูปแบบเป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่าเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่สร้างไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และตอบสนองการดำเนินงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา กำหนดการประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ประกอบด้วย การประเมินความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามกิจกรรมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

7.1 ทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ พิจารณาเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบกับเกณฑ์ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบต้องผ่านเกณฑ์การทดสอบภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, ม.ป.ป., หน้า 95) ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่าการจัดกิจกรรมตามรูปแบบมีประสิทธิภาพ แต่จะมากน้อยเพียงใดพิจารณาจากคะแนนในแต่ละประเด็นเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงรูปแบบ หรือหากค่าคะแนนเฉลี่ยคงที่หรือลดลงก็สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงได้เช่นกัน

7.2 ประเมินผลงานการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยการประเมินผลงานแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนารูปแบบ โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับการนำมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมาออกแบบกิจกรรม ความสอดคล้องกับทักษะทางภาษาที่ต้องการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ลักษณะของกิจกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะทางภาษา สื่อ วัสดุประกอบการจัดกิจกรรม การประเมินทักษะทางภาษาตามวัตถุประสงค์

7.3 ประเมินความความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปฏิภิกิริยาของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนารูปแบบ พฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และผลที่เกิดขึ้นหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยมีประเด็นการประเมิน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารประกอบการพัฒนา เนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนา ความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา การฝึกปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมพัฒนา ความเหมาะสมของกิจกรรมการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา ความความ

คิดเห็นในคุณภาพของผลงาน ความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติ บทบาทของวิทยากรและความเหมาะสมด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เวลาในการพัฒนา

8. คู่มือการใช้รูปแบบ

นำสาระของรูปแบบ เครื่องมือ และเอกสารประกอบการใช้รูปแบบทั้งหมดมาบรรจุไว้ในคู่มือเพื่อการพัฒนาแบบการดำเนินงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินงาน (รายละเอียดตั้งเอกสารภาคผนวก)

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผลจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน พบว่า ความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม มีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ (ดังตารางที่ 15 ในภาคผนวก)

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$) กำหนดการวัดประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่ การประเมินความรู้ก่อนและหลังการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินความสามารถด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ($\bar{X} = 5.00$) และ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของรูปแบบ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและทีมงาน ต้องร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับบริบทและสภาพการจัดการเรียนรู้ของชั้นเรียนจริงของตนเอง ($\bar{X} = 5.00$) (ดังตารางที่ 16 ในภาคผนวก)

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ นำหลักการฝึกอบรม (Training) มาใช้ในการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดให้สมาชิกเครือข่ายต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ภาษาอังกฤษจากหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการรับรอง อย่างน้อย 2 หลักสูตร ($\bar{X} = 5.00$) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$) และขึ้นกำหนดเป้าหมายร่วม ($\bar{X} = 5.00$) (ดังตารางที่ 17 ในภาคผนวก)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการนำรูปแบบไปใช้

1. ผลการทดลองใช้ (Implementation : I) โดยการศึกษานำร่อง (Pilot study) กับ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา จำนวน 16 คน แล้วสรุปผลการศึกษาเพื่อนำไป ปรับปรุงรูปแบบ

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัด กิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา คือการนำ รูปแบบการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา จำนวน 16 คน เพื่อประเมินว่ารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีระยะเวลาในการทดลอง 2 เดือน และมีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในการทดลองใช้รูปแบบครบตามขั้นตอนและระยะเวลาที่ กำหนดไว้ทุกคน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถการออกแบบการจัด
กิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
ของกลุ่มเป้าหมาย รายบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย (คนที่)	ผลงานการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะ		
	μ	σ	ระดับ
1	2.14	0.54	ดี
2	2.21	0.58	ดี
3	2.00	0.56	ดี
4	2.07	0.73	ดี
5	1.14	0.77	พอใช้
6	2.00	0.68	ดี
7	2.14	0.54	ดี
8	2.14	0.66	ดี
9	1.86	0.54	ดี
10	2.36	0.75	ดีมาก
11	1.93	0.62	ดี
12	1.93	0.73	ดี
13	2.29	0.47	ดี
14	1.86	0.36	ดี
15	1.79	0.58	ดี
16	1.93	0.62	ดี
รวมเฉลี่ย	2.05	0.31	ดี

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา รายบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับดี
($\mu = 2.05$)

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ของกลุ่มเป้าหมาย แบบคู่คิดคู่พัฒนา

กลุ่มเป้าหมาย	ผลงานการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะ		
	μ	σ	ระดับ
คู่ที่ 1	2.57	0.51	ดี
คู่ที่ 2	3.00	0.00	ดี
คู่ที่ 3	2.64	0.50	ดี
คู่ที่ 4	2.86	0.36	ดี
คู่ที่ 5	2.43	0.51	ปานกลาง
คู่ที่ 6	2.57	0.51	ดี
คู่ที่ 7	2.64	0.50	ดี
คู่ที่ 8	2.71	0.47	ดี
รวมเฉลี่ย	2.68	0.62	ดี

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา แบบคู่คิดคู่พัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับดี ($\mu = 2.68$)

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของกลุ่มเป้าหมาย แบบทีมพัฒนา

กลุ่มเป้าหมาย	ผลงานการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะ		
	μ	σ	ระดับ
ทีมที่ 1	2.79	0.43	ดี
ทีมที่ 2	2.93	0.27	ดี
ทีมที่ 3	2.79	0.43	ดี
รวมเฉลี่ย	2.83	0.25	ดี

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา แบบทีมพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับดี ($\mu = 2.83$)

2. ผลการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ (Evaluation : E) ประเมินคุณภาพรูปแบบปรับปรุงแก้ไข พัฒนา

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ก่อนและหลัง การทดลองใช้รูปแบบ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ ของกลุ่มเป้าหมาย

คนที่	Pretest	(Pretest) ²	Posttest	(Posttest) ²	D	D ²
1	19	361	27	729	8	64
2	17	289	29	841	12	144
3	19	361	28	784	9	81
4	20	400	29	841	9	81
5	19	361	28	784	9	81
6	18	324	28	784	10	100
7	15	225	27	729	12	144
8	16	256	28	784	12	144
9	19	361	28	784	9	81
10	17	289	28	784	11	121
11	18	324	27	729	9	81
12	14	196	27	729	13	169
13	17	289	28	784	11	121
14	14	196	29	841	15	225
15	16	256	27	729	11	121
16	18	324	29	841	11	121
รวม	276	4812	447	12497	171	1879
ค่าเฉลี่ย	17.25		27.69			
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.84		0.95			

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่เข้าร่วม
กิจกรรมตามรูปแบบ จำนวน 16 คน มีคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้หลังการทดลองใช้รูปแบบ
($\mu = 27.69$) สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ($\mu = 17.25$)

2.2 ผลการประเมินผลงานการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา วิเคราะห์ค่าคะแนนการประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมายในการจัดทำชิ้นงานในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรมตามรูปแบบที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

4.2.1 แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รายบุคคล

4.2.2 แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบคู่คิดคู่พัฒนา

4.2.3 แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบทีมพัฒนา

การประเมินให้คะแนนผลงานใช้แบบประเมินผลงานการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูบริคส์ มีผู้ตรวจให้คะแนน 3 คน ประกอบด้วย ผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญและครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ แสดงความคิดเห็นและลงสรุปผลการประเมินชิ้นงานร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของกลุ่มเป้าหมาย

	ผลงาน	μ	σ	ระดับ
	จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
1	แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะรายบุคคล	2.05	0.31	พอใช้
2	แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะคู่คิดคู่พัฒนา	2.68	0.26	ดี
3	แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะแบบทีมพัฒนา	2.83	0.25	ดี
	รวมเฉลี่ย	2.52	0.22	ดี

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับดี ($\mu = 2.52$) และเมื่อพิจารณาผลงานจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยรวมเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบทีมพัฒนา ($\mu = 2.83$) แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คู่คิดคู่พัฒนา ($\mu = 2.68$) และแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รายบุคคล ($\mu = 2.05$)

2.3 ผลการประเมินความความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ข้อ	รายการ	N = 16		ระดับ
		μ	σ	
1	วัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตรงกับความต้องการพัฒนา	4.56	0.51	มากที่สุด
2	สาระการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.69	0.60	มากที่สุด
3	กิจกรรมสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.69	0.48	มาก
4	การวิเคราะห์บทบาทภารกิจในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.50	0.73	มากที่สุด
5	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม	4.75	0.58	มากที่สุด
6	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดการนำไปใช้อย่างสร้างสรรค์	4.81	0.54	มาก
7	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ขึ้นกำหนดเป้าหมายร่วม” ทำให้เกิดความเต็มใจแบ่งปันประสบการณ์	4.75	0.68	มากที่สุด
8	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ขึ้นรวมพลังเครือข่าย” ทำให้เกิดการดำเนินงานแบบคู่คิดคู่พัฒนา	4.88	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	N = 16		ระดับ
		μ	σ	
9	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ชั้นขยายการเรียนรู้” ทำให้เกิดการทำงานเป็น ทีม แบ่งปันและเติมเต็ม	4.94	0.25	
10	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ชั้นสะท้อนสู่การพัฒนา” ทำให้ได้รับการเติม เต็มจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ และเพื่อนร่วม วิชาชีพ อย่างกัลยาณมิตร	4.81	0.54	มากที่สุด
11	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ชั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน” ทำให้สมาชิก ได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และนำเสนอ ผลการปฏิบัติที่ดี	4.69	0.60	มากที่สุด
12	การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิด การปฏิบัติและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับ คู่คิดคู่พัฒนา ทีมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.88	0.34	มากที่สุด
13	การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้จากระบบเครือข่าย สังคมออนไลน์และสมาชิกในเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้	4.75	0.45	มากที่สุด
14	ความสะดวกในการเข้าถึงสิ่งสนับสนุนและ การสื่อสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.94	0.25	มากที่สุด
15	การทดสอบความรู้ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมตาม รูปแบบเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน	4.38	0.81	มากที่สุด
16	การประเมินชิ้นงานจากการปฏิบัติระหว่างการเข้า ร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ	4.75	0.45	มากที่สุด
17	การทดสอบความรู้หลังการเข้าร่วมกิจกรรมตาม รูปแบบเพื่อเปรียบเทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	4.56	0.63	มากที่สุด
18	การประเมินความความคิดเห็นหลังเสร็จสิ้นการ เข้าร่วมกิจกรรมตามขั้นตอนของรูปแบบ	4.69	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	N = 16		ระดับ
		μ	σ	
19	ระยะเวลาในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามรูปแบบ	4.63	0.50	มากที่สุด
20	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.81	0.40	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.72	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ความความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.72$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ชั้นขยายการเรียนรู้” ทำให้เกิด การทำงานเป็นทีม แบ่งปันและเติมเต็ม ($\mu = 4.94$) ความสะดวกในการเข้าถึงสิ่งสนับสนุนและการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\mu = 4.94$) กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ชั้นรวมพลังเครือข่าย” ทำให้เกิดการทำงาน แบบคู่คิดคู่พัฒนา ($\mu = 4.88$) และ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิด การปฏิบัติและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับคู่คิดคู่พัฒนา ทีมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ($\mu = 4.88$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา สรุปผลดังนี้

1. ผลการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา พบว่า

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา พบว่า ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย และมีความต้องการในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย ความสำคัญและความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างรูปแบบ องค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอน และการประเมินผล รูปแบบ ทุกประเด็นมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ 2) ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การติดตาม สะท้อนผล 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเป้าหมายร่วม

ชั้นรวมพลังเครือข่าย ชั้นขยายการเรียนรู้ ชั้นสะท้อนสู่การพัฒนา และชั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน

3) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 หัวข้อ ได้แก่

3.1) แนวคิด หลักการและทฤษฎีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3.2) การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

3.3) การวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

3.4) การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

1.3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ซึ่งแปลความหมายได้ว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ ค่าความเหมาะสมเท่ากับ 4.75 และค่าความเป็นไปได้เท่ากับ 4.73 เป็นรูปแบบที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

2. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา พบว่า

2.1 ความรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้หลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

2.2 ความสามารถการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะกิจกรรมเป็นรายบุคคล แบบคู่คิดคู่พัฒนา และแบบทีมพัฒนา ทุกกิจกรรม อยู่ในระดับดี

2.3 ความความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นได้รูปแบบที่เป็นโครงสร้างเชื่อมโยงของกระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และองค์ประกอบของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้อง การพัฒนาของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปีและสอนหลายระดับชั้น แต่ยังมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับน้อย ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย การกำหนดสื่อ / แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมและบทบาทของครูและบทบาทของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และต้องการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปฏิบัติร่วมกับกลุ่มใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.10 ดังนั้น การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้ประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์แตกต่างกัน จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและนำสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ต้องการพัฒนาในเรื่องเดียวกัน หรือผู้มีผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญและวิทยากรจากหน่วยงาน องค์กรทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเครือข่ายการเรียนรู้จะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนที่มีความสมัครใจมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หลอมรวมความรู้ผสมผสานความรู้เรื่องต่าง ๆ ในรูปแบบของเครือข่ายหรือชุมชนนักปฏิบัติ ซึ่งสมาชิกที่มีความรู้แตกต่างกันไปทำให้ภายในเครือข่ายมีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย และส่งผลให้เกิดการเผยแพร่ เกิดความรู้ใหม่และการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพ (Snowden, 2005; Seufert & Bach, 1999 ; Dyer & Nobeoka, 2000; Seufert&Bach,1999; Snowden,2002 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2561) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิงหยวน โช (JingyuanZhao, 2010) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครูกับการพัฒนาครูและการจัดการความรู้ของโรงเรียน ต้องมีกรอบการจัดการความรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการ

เรียนรู้ของครูและการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการพัฒนาวิชาชีพของครูโดยองค์กรปฏิรูปโรงเรียน ผู้นำด้านความรู้ การสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนและวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรและการสร้างระบบการจัดการความรู้ของครูในการพัฒนาวิชาชีพครูส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม การสอนแบบร่วมมือและการแบ่งปันความรู้แสดงให้เห็นถึงกลไกการประเมินประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้ความรู้และการพัฒนา และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เอ็มมา เรมเพ-กิลเลน (Emma Rempe - Gillen, 2016) พบว่า ประสบการณ์ความเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือกันข้ามชั้น ความร่วมมือของครูและการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นประเด็นที่ผู้คนให้ความสนใจในช่วงเวลานี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพครูที่เห็นว่าการร่วมมือกันมากขึ้น และการพัฒนาวิชาชีพที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสถานที่ที่ให้บริการและสนับสนุนครูในเรื่องการวางแผนร่วมกัน สังเกตการณ์ซึ่งกันและกันและทบทวนบทเรียนร่วมกัน รูปแบบของการทำงานร่วมมือกันของครูเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียนหรือแผนกเดียวกัน อย่างไรก็ตามเครือข่ายในประเทศอังกฤษก็นำรูปแบบนี้ไปใช้กับครูต่างโรงเรียนด้วย สำหรับการทำงานแบบร่วมมือกันในโรงเรียนเดิมนั้น ครูต้องทำงานร่วมกันข้ามสายชั้น ซึ่งเป็นไปได้น้อยมากสำหรับการวางแผนการสอนร่วมกัน การสังเกตการสอน หรือการร่วมกันสะท้อนผลการสอน ประสบการณ์ของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาต่างโรงเรียนที่ทำงานแบบร่วมมือกันแบบข้ามโรงเรียน และแบบข้ามสายชั้นที่มีส่วนร่วมในการค้นหาสิ่งที่ขาดหายไปร่วมกันและแก้ไขสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฎฐิสิตา ศิริรัตน์ (2551) พบว่า การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา มีองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ฐานข้อมูลความรู้บนเครือข่าย 2) ทีมเรียนรู้บนเครือข่าย 3) เครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย 4) ผู้เชี่ยวชาญบนเครือข่าย และ 5) เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันบนเครือข่าย 2. ขั้นตอนการเรียนรู้ของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มี 7 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนและกำหนดทิศทางการเรียนรู้ 2) ขั้นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ 3) ขั้นการสนับสนุนแหล่งข้อมูลและแหล่งวิทยากร 4) ขั้นการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำผลจากข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ 5) ขั้นการฝึกทักษะในการสืบสวนสอบสวน และการลองผิดลองถูก 6) ขั้นการทบทวนผลการเรียนรู้และการปรับปรุงแก้ไข และ 7) ขั้นการประเมินผลการเรียนรู้ 3. กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการประเมินตนเองด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมหลังการทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สูงกว่าก่อนทำกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง สำหรับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความเหมาะสมในระดับมาก อีกทั้ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญพร วณิชฤทธา (2558) ได้สร้างรูปแบบจากการศึกษาบริบทของกลุ่มกองทุนและการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทำให้ได้รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสานฉบับร่าง และนำมากำหนดลักษณะรูปแบบองค์ประกอบและขั้นตอนกระบวนการและนำร่างรูปแบบดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประเมินว่ามีความเหมาะสม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คน 2) สื่อและเทคโนโลยี 3) พื้นที่ 4) ทรัพยากร ปัจจัยสนับสนุน และ 5) เรื่องที่จะเรียนรู้และมีขั้นตอนกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สื่อสารสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจ 2) ตั้งเป้าหมายทีมเรียนรู้ คู่แนวคิด มีทิศทาง 3) แลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ในทีม 4) เติมเต็มข้อมูล หนุนเสริมการเรียนรู้ 5) จัดเก็บและสร้างคลังความรู้ของทีม และ 6) สะท้อนกลับ ปรับวิธี 2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสานทั้ง 5 องค์ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่างค์ประกอบของรูปแบบทุกด้านมีความเหมาะสมเชื่อมโยงกัน ระดับมากที่สุด และขั้นตอนของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ดังนั้น รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่สมัครใจร่วมมือเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา มีกระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขึ้นกำหนดเป้าหมายร่วม 2) ขึ้นรวมพลังเครือข่าย 3) ขึ้นขยายการเรียนรู้ 4) ขึ้นสะท้อนสู่การพัฒนา 5) สรรหาผลงานแลกเปลี่ยน องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การติดตาม สะท้อนผล 4) การทำงานเป็นทีม 5) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งแต่ละประเด็นสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากผลการศึกษา พบว่า กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด และผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญยืนยันข้อค้นพบจากการวิจัยว่ากระบวนการและขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขึ้นกำหนดเป้าหมายร่วม ขึ้นรวมพลังเครือข่าย ขึ้นขยายการเรียนรู้ ขึ้นสะท้อนสู่การพัฒนา ขึ้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน จากการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงและประเมินความรู้ ทักษะและความพึงพอใจ พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาตระหนักในสำคัญของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเห็นว่า เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะช่วยให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา มี

ความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้ สื่อ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษระหว่างสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ ให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งการแก้ไขปัญหา การดำเนินกิจกรรม การใช้ทรัพยากร การแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน การพัฒนาเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย สร้างข้อตกลงและความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีความสนใจและความต้องการเหมือนกัน ตลอดจนกิจกรรมของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปราชญา กล้าผจญและพอลา บุตรสุทธิวงศ์ (2550) กล่าวว่า ในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ต้องอาศัยการถ่ายทอดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลักโดยมีเครื่องมือ คือ การจัดตั้งทีมงานข้ามสายงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ การใช้เทคนิคชุมชนการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีระบบที่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าไปยังผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่าซึ่งเป็นการสอนงานและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการจัดประชุมหรือกิจกรรมอย่างเป็นทางการแบบสม่ำเสมอ เพื่อให้สมาชิกได้พบปะ พูดคุยซึ่งจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา เหลลาราชและสมาน ลอยฟ้า (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถานบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยเอื้อระดับองค์กรและปัจจัยเอื้อระดับกระบวนการ ดังนี้ 1) ปัจจัยเอื้อระดับองค์กร 1.1) ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากที่สุด ประกอบด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.2) เทคโนโลยีสารสนเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบฐานข้อมูล ระบบเครือข่าย และระบบการติดต่อสื่อสาร 1.3) วัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบไปด้วยวัฒนธรรมความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อใจและไว้วางใจกัน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม 1.4) กลยุทธ์องค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วยการสร้างโอกาส การจัดสรรเวลาให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และจัดรางวัลยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้ใฝ่เรียนรู้ 2) ปัจจัยเอื้อระดับกระบวนการ ทักษะของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย การอธิบายถึงสิ่งที่ตนเองรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ การรับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน การประเมินความรู้ที่ตนเองมี

อยู่ได้ การมีความเข้าใจและพร้อมที่จะเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการมีทักษะการสื่อสารที่ดี

2. องค์ประกอบของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ กำหนดไว้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา เนื่องจากในการพัฒนาครูสอนภาษาอังกฤษยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้หลายด้าน เพราะครูสอนภาษาอังกฤษเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ตลอดจนสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ หรือ ผลการเรียนรู้ในรายวิชาเพิ่มเติม สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะต้องมีความตระหนักที่จะพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการจัดการจัดการกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารร่วมกันซึ่งถือเป็นความสำคัญของการเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง ด้วยการกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายร่วมกัน โดยการรับฟังความคิดเห็น การสนทนา ซักถามและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความเข้าใจร่วมกันในแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน การมีความสนใจร่วมกันโดยการเลือกแนวทางการจัดการเรียนรู้อตามความสนใจและเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หากสมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะทำให้องค์ประกอบปรากฏชัดเจน ฉะนั้นครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่ง เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1984) มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของการมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับ พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอุ่น) และคณะ (2554) ที่ทำการศึกษารูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ของแหล่งท่องเที่ยวประเภทวัดนั้น พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการสร้างเครือข่าย (Learning By Networking) ซึ่งเป็นรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เป็นการดำเนินกิจกรรมและการขยายเครือข่ายทางสังคมที่มาจากการเรียนรู้ภายใน เพื่อให้เกิดความร่วมมือต่อกัน โดยมีการพัฒนาเครือข่ายในระดับต่าง ๆ เช่น 1) มีการพัฒนาเครือข่ายการทำงานภายใต้ความคิด อุดมการณ์ของตนเองให้ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของฝ่ายต่าง ๆ 2) มีการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมโยงถึงกัน 3) มีการพัฒนากิจกรรมร่วมกัน 4) มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่น ๆ และ 5) มีการเชื่อมประสานกิจกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรจิรา เหลลราช (2558) พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้นทักษะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นอันดับที่สอง ซึ่งประกอบด้วย การอธิบายถึงสิ่งที่ตนเองรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ การรับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน การประเมินความรู้ที่ตนเองมีอยู่ได้

การมีความเข้าใจและพร้อมที่จะเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการมีทักษะ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปีเตอร์ อาร์เธอร์ (Peter Arthur, 2000) พบว่า การนำแนวคิดจากการจัดการความรู้เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการสร้างองค์ความรู้ 4 รูปแบบ ได้แก่ การบูรณาการใช้เทคโนโลยีกับหลักสูตร การให้คำปรึกษา ชุมชนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการสนับสนุนการให้ความรู้และสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในการถ่ายโอนความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดเจนและความรู้ที่ปรากฏชัดเจนเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียน มุ่งเน้นการส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้และความรู้ที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สรุปว่า ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการนำไปใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

2.2 การเป็นชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา เนื่องจากสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในหลากหลายลักษณะ ทั้งแบบคู่คิดคู่พัฒนา เป็นแบ่งปันร่วมกับทีมที่มีความสนใจเรื่องเดียวกัน และการพบกลุ่มใหญ่ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์สื่อสารด้วยวิธีการอื่นทั้งในระบบออนไลน์และการพูดคุย สนทนาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในกลุ่ม line ซึ่งสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันจึงทำให้เกิดมุมมองและประสบการณ์ในการนำไปใช้พัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่หลากหลาย เป็นการเรียนรู้ซึ่งเสริมสร้างซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ถึงแม้สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะปฏิบัติหน้าที่คนละโรงเรียนแต่มีเป้าหมายและความสนใจในกาพัฒนาร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตรแบบพึ่งพาอาศัยกันเป็นอย่างดีทั้งเป็นคู่ เป็นทีม และกลุ่มใหญ่ นอกจากนี้ การเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษานี้มีกิจกรรมที่ได้มาจากการสังเคราะห์ประเด็นจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษทำให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของครูผู้สอน ทำให้สามารถพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ซูเฟิร์ตและบาซ (Seufert & Bach, 1999 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2561) ที่กล่าวว่า เครือข่ายจะประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากแต่ละหน่วยงานที่มีความรู้แตกต่างกันทำให้ภายในเครือข่ายมีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายซึ่งเป็นจุดเด่นของเครือข่าย และแนวคิดของไดร์และโนบีโอคา (Dyer & Nobeoka, 2000 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2561) ที่มีความเห็นว่ากลไกของเครือข่ายจะเชื่อมโยงบุคคลกับบุคคลทำให้เกิดการ

แลกเปลี่ยนประสบการณ์ หลอมรวมความรู้ ผสมผสานความรู้เรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบของเครือข่ายหรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice) เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ ผาสุขยืด (2547, อ้างถึงใน ฉันทพร วณิชอุทธา, 2558) มีแนวคิดว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการใช้เวลาและโอกาสสำหรับบุคคลในการนำสิ่งที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว หรือมีความรู้มีประสบการณ์มาแล้ว หรือแลกเปลี่ยนให้กับผู้อื่นในพื้นที่ที่เหมาะสม สิ่งสำคัญคือมีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 การติดตาม สะท้อนผล

สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทิวรงค์ (2550) ที่มีความเห็นว่าการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก มีการจัดตั้งทีมเพื่อทำงานร่วมกันเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้ความเชื่อว่าการทำงานแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้างความคุ้นเคย ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ มีการจัดบันทึกการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน ตลอดจนการสร้างชุมชนการเรียนรู้การรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการช่วยสนับสนุนให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ให้คำปรึกษา ด้วยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังที่ วินัย ดิสงส์ (2550) ให้แนวคิดว่า กระบวนการพัฒนาต้องมีการ จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนาเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลและปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานที่กำหนด โดยการดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนา รวมทั้งนำผลการพัฒนาไปใช้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอทเทนมา นอร์ดเวียร์ , คลอเกน, และสว็อท (Attema-Noordewier S., 2011, Korthagen, F., & Zwart, R. 2011.) ที่พบว่า การส่งเสริมคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานของการสะท้อนข้อมูลกลับมีความสำคัญ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมร่วมกันของครูที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนประถมศึกษาทำให้ครูรู้สึกเป็นอิสระในการสอนและประสิทธิผลในการสอนมากขึ้น มีความมั่นใจในการให้คำชี้แนะกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีการพัฒนาและหาแนวการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ด้วยความตระหนักในคุณภาพของตัวผู้เรียนเพิ่มขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัดัมส์, คิม และ กรีน (Adams, R. 2013, Kim, YM, และ Greene, WL 2013) พบว่า การสะท้อนผลมีอิทธิพลต่อความเข้าใจในการเรียนรู้และการปฏิบัติอย่างแท้จริงของครูผู้สอน ทำให้เกิดความเข้าใจในตนเองและพฤติกรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีรา มะหิเมือง และคณะ (2554) พบว่า การพัฒนารูปแบบเครือข่ายที่

มีโครงสร้าง ประกอบด้วย เครือข่ายกลาง ทำหน้าที่นี้เทศติดตามงานเครือข่ายย่อย จำแนกตามกลุ่มสาระวิชา แต่ละเครือข่าย ต่างเป็นอิสระในการบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือรวมพลังแบบอาสาเครือข่ายกลางซึ่งมีหน้าที่นี้เทศติดตามการปฏิบัติงาน เครือข่ายด้วยวิธีสื่อสารทางบล็อก จัดหมายอิเล็กทรอนิกส์โทรศัพท์ เข้าร่วมประชุมแบบเผชิญหน้า เพื่อสังเกตลักษณะ การร่วมมือรวมพลัง กระบวนการปฏิบัติ งานตามบทบาทหน้าที่และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายกลาง มีภารกิจ 4 งาน ประกอบด้วย งานประกาศจัดตั้งเครือข่าย งานพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัยและกระบวนการเครือข่ายวิจัยให้แก่สมาชิกเครือข่ายวิจัยย่อย งานนี้เทศติดตามการปฏิบัติงานเครือข่ายย่อยและงานสรุปผลและทบทวนการดำเนินงานด้านกระบวนการเครือข่าย

2.4 การทำงานเป็นทีม การเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการให้ความสำคัญกับคน ด้วยการให้คุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของสมาชิกรายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมุ่งสร้างให้สมาชิกเกิดการนำความรู้ไปที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกับทีมเพื่อนร่วมสาขาวิชาเดียวกันนำไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ดิกซอน (Dixon, 2000; Benton and Giovagnoli, 2006) ซึ่งมีแนวคิดการเป็นเครือข่ายจะพัฒนาความรู้จากการรวมกลุ่มสมาชิกในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาให้ข้อมูล กลายเป็นความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก กระบวนการสร้างทีมงาน จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ คือ การสร้างกลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกัน การสร้างศูนย์กลางความรู้ และการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร คือ มีกลุ่มที่สามารถจะทำงานในเนื้อหาที่เป็นเฉพาะส่วนขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม บุคคลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ของการสร้างความรู้ในบริบทของกลุ่มบุคคล การทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมจำเป็นจะต้องมีผู้จัดระบบ กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความรู้และจัดหารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมตามปัจจัยที่เหมาะสมของกลุ่มและบริบทแตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับ เซนจ์ (Senge, 1990) ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน บนองค์ประกอบพื้นฐานซึ่งเป็นแนวทางหลักในการผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) บุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของ คนในองค์การซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การ โดยสมาชิกจะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ ของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ จะต้องเริ่มต้นที่บุคลากรในองค์การนั้นมีความต้องการจะเรียนรู้เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง 2) รูปแบบ

วิธีการคิด (Mental Model) คือ แบบแผนทางความคิดของคนในองค์การซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อ สมาชิกในองค์การมีแบบแผนทางความคิดที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือหาวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนที่้องค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้โดยผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การให้เกิดขึ้น จะต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะต้องมาจาก การที่แต่ละคนฟังซึ่งกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การโดยอาศัยความรู้และการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นเรียกว่า การอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนา ทั้ง 5 ข้อที่กล่าวมาข้างต้น จะหล่อหลอมองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความคิดเชิงระบบซึ่งเป็นการใช้ทีมแห่งการเรียนรู้มาใช้กระบวนการทางความคิดที่เป็นรูปแบบ หรือโมเดลของความคิด (Mental Models) เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การต่อไป ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภาส อยู่ใจเย็น (2554) พบว่า การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านการตลาดและพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับพนักงานบริษัทประกันชีวิตนั้นได้นำแนวคิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมมาออกแบบกิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ทำให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยจัดกลุ่มสมาชิกเป็นทีมที่มีจำนวนทีมละ 4 คนมาทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายหรือแนวทางร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยของ ธนยพร วนิชฤทธา (2558) พบว่า การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยหลักการสื่อสารเพื่อการพัฒนา มีขั้นตอนกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอนของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นการผสมผสานวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ทั้งวิธีการพบกันแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และพบกันใน ระบบออนไลน์(Online) ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีด้วยอุปกรณ์โทรศัพท์เคลื่อนที่สมาร์ตโฟนที่สามารถใช้ในการ สื่อสารแบบต่างเวลา (Asynchronous) และสื่อสารแบบเวลาเดียวกัน (Synchronous) และสามารถสื่อสารผ่านข้อความ ภาพ และภาพเคลื่อนไหวได้ ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนดังนี้ 1) สื่อสารสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจด้วยการพบกันแบบเผชิญหน้า เป็นการนำเข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเปิดโลก

ทัศนแห่งการแบ่งปัน ด้วย การทำความรู้จักและเข้าใจการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เข้าใจความต้องการตนเองและสมาชิกในทีม สนทนา แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับข้อมูลต้นทุนของชุมชนเพื่อรวบรวมเป็นคลังความรู้และเรียนรู้การใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีในการสื่อสารพร้อมกำหนดวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกัน 2) ตั้งเป้าหมายทีมเรียนรู้ คู่แนวคิด มีทิศทาง ด้วยการพบกันแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ เป็นการตั้งเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน บอกความคาดหวัง ออกแบบกลยุทธ์การสื่อสาร เลือกใช้สื่อและเครื่องมือการสื่อสาร 3) แลกเปลี่ยน แบ่งปันประสบการณ์ในทีม ด้วยการพบกันในระบบออนไลน์เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ระหว่างสมาชิกในทีม ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) โดยการสื่อสารด้วยการใช้สื่อแบบผสมผสานทั้งภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และข้อความ ผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีจากโทรศัพท์เคลื่อนที่สมาร์ทโฟน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเกิดเป็นความรู้ใหม่ของทีม 4) เติมเต็มข้อมูล หนุนเสริมการเรียนรู้ด้วยการพบกันเผชิญหน้า และออนไลน์ เป็นการเสริมพลังการเรียนรู้ของสมาชิกในทีมเพิ่มเติมเติมสิ่งที่สนใจเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยการสอบถาม ผู้รู้ ศึกษาจากเอกสารตำราหรือค้นหาจากสื่อออนไลน์ 5) สร้างข้อมูลความรู้ เป็นคลังความรู้ของทีม ด้วยการพบ กันเผชิญหน้าและออนไลน์ เป็นการสรุปความรู้ของทีมที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สรุปประเด็น จัดกลุ่มเป็นคลังความรู้ของทีมทั้งแบบข้อมูลออนไลน์และเอกสารสิ่งพิมพ์ แล้วนำมารวบรวมเป็นผลงาน 6) สะท้อนกลับ ปรับวิธีด้วยการพบกันเผชิญหน้า เป็นการสรุปทบทวนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ ผสมผสานร่วมกัน

2.5 เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ที่ประกอบด้วย ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน จำนวน 16 คน ขยายเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษต่างเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษและผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา ซึ่งมาจากความสนใจและเต็มใจแบ่งปันความรู้ทักษะและประสบการณ์เข้าร่วมเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์หลากหลายทำให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา กลุ่มเป้าหมายนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาการจัดกิจกรรมของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์(2543) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ 1) การรับรู้มุมมองร่วมกันถึงเหตุผลการเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้เกิดความผูกพันร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 2) การกำหนดภาพในอนาคตร่วมกัน จากการประชุมชี้แจงรายละเอียดของการดำเนินการและการสนทนา ชักถามจนทำให้เข้าใจแนวทางในการดำเนินการอย่างชัดเจน 3) การมีความสนใจร่วมกัน โดยการเลือกนวัตกรรม

การเรียนรู้ตามความสนใจและเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทั้งในการพบกลุ่มและการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน สมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันจึงช่วยเสริมสร้างซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี 6) การพึ่งพิงอิงกัน ในกรณีที่สมาชิกปฏิบัติงานต่างเขตพื้นที่แต่ด้วยความผูกพันและสนใจใฝ่เรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันเป็นอย่างดี และ 7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ คู่คิดคู่พัฒนา ทีมที่มีความสนใจเรื่องเดียวกัน ศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ในสาขาวิชาภาษาอังกฤษ โดยมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การพบกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การนำเสนอกิจกรรมในกลุ่มออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีสื่อสารในกลุ่มปิด เป็นต้น ในการทดลองใช้รูปแบบทั้ง 5 ขั้นตอน ช่วยเสริมสร้างให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสามารถจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูแต่ละคนมีพื้นฐานและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่แตกต่างกัน และจากการได้แลกเปลี่ยนในหลายลักษณะทั้งคู่คิดคู่พัฒนา ทีมพัฒนา หรือการรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญตรงสาขาวิชาอย่างต่อเนื่องทำให้มีความเข้าใจมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องพัฒนาการทำงานต้องมุ่งเน้นที่บุคคลในลักษณะเป็นทีม และองค์การซึ่งพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้ และปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทวิวงศ์ (2550) กล่าวถึงเทคนิคหนึ่งในการร่วมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า การจัดประชุมหรือกิจกรรมอย่างเป็นรูปแบบสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรได้พบปะ พูดคุยซึ่งจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างกันและกันโดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตบนโลกอิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภาส อยู่ใจเย็น และธรรณี ธรรมเมธา (2554) ที่พบว่า รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการประยุกต์กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมในการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีมพบปะแลกเปลี่ยน แบบพบหน้ามีขั้นตอนย่อย มีการระดมสมองร่วมกันกับทีม อภิปรายร่วมกันระหว่างกลุ่ม ตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิดกับผู้เชี่ยวชาญและสร้างผลงานร่วมกัน

2. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีดังนี้

2.1 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 16 คน พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาได้มีส่วนร่วมและปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนกำหนดเป้าหมายร่วม สมาชิกทุกคนวิเคราะห์ภารกิจ เกิดความตระหนักในการเป็นสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้าร่วมกลุ่มด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะแบ่งปัน เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จและวางแผนร่วมกันตามสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาของตนเอง 2) ขั้นรวมพลังเครือข่าย สมาชิกนำประสบการณ์จากการปฏิบัติและผลการปฏิบัติที่ดีมาแบ่งปันซึ่งกันและกันทั้งแบบพบหน้าและแบบออนไลน์ตามสถานการณ์บนข้อตกลงร่วมกันของกลุ่ม กำหนดแนวทางการรวมเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์กับคู่คิดคู่พัฒนา การทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นทีม มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือชี้แนะซึ่งกันและกันในปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดกิจกรรมที่ตนเองสนใจและนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมจริงในชั้นเรียน 3) ขั้นขยายการเรียนรู้ สมาชิกได้ได้นำผลจากการปฏิบัติจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคู่คิดคู่พัฒนา และทีมมาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและครูผู้สอนในสาขาวิชาเดียวกันที่อยู่พื้นที่ห่างไกลกันโดยใช้สื่อออนไลน์และสื่อเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ตามความสะดวกและเหมาะสมกับความต้องการของสมาชิก ตลอดจนสร้างกลุ่มออนไลน์เป็นพื้นที่ให้สมาชิกและบุคคลอื่น ๆ ที่สนใจมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในระบบกลุ่มปิด 4) ขั้นสะท้อนสู่การพัฒนา สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ประชุมทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) นำเสนอกิจกรรมการปฏิบัติของตนเองต่อกลุ่ม แต่ละทีมได้นำเสนอผลการปฏิบัติต่อกลุ่มใหญ่บนสื่อออนไลน์ในระบบกลุ่มปิด สังเกตและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์สื่อสารอย่างสร้างสรรค์และกัลยาณมิตร และ 5) ขั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน สมาชิกแต่ละทีมนำผลที่เกิดจากการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จหรือผลการปฏิบัติที่ดีเผยแพร่ในเวทีวิชาการของกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความผู้นำทางวิชาการสามารถให้ข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จของตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีวิชาการและใช้สื่อออนไลน์เป็นระบบกลุ่มเปิดสำหรับผู้สนใจ โดยที่สมาชิกจะทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันตลอดจนร่วมชื่นชมความสำเร็จซึ่งกันและกันเพื่อเสริมแรงและยกย่องเชิดชูเกียรติในการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีต่อสาธารณชน ผลจากการนำรูปแบบไปใช้ ขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา มีขั้นตอนที่ช่วยในการขับเคลื่อน

สนับสนุนและเสริมความรู้ด้านการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจากผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษในลักษณะที่หลากหลายมาแบ่งปัน และให้ข้อมูลในการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกแบบเป็นกลุ่ม เป็นคู่คิดคู่พัฒนาและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีการติดตาม สะท้อนผลการปฏิบัติการจัดกิจกรรมเสริมทักษะของสมาชิกในทีมในแต่ละครั้งว่ามีผลที่เกิดผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมหรือไม่ มากน้อยเพียงใดด้วยเครื่องมือและวิธีการแบ่งปัน เติมเต็มประสบการณ์เช่นนี้ทำให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่การเรีนยรู่ร่วมกันจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ตเมื่ออยู่ต่างพื้นที่โรงเรียนในการแสดงความคิดเห็นเป็นคู่ และการพบกลุ่มใหญ่ และรูปแบบการพัฒนาครูเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ 1) แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทำให้ครูมองเห็นเป้าหมายสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ประสบสำเร็จและบรรลุตามมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ตลอดจนการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการทักษะที่ชัดเจน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครูความสามารถวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อนำมาจัดกิจกรรมเสริมทักษะผู้เรียนตามลักษณะปัญหาและความต้องการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย วิธีการ รูปแบบ เทคนิคการจัดกิจกรรมทางภาษาที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะทางภาษาของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ เช่น เทคนิคการเดาความหมายจากบริบท การเสริมแรงโดยเพื่อน การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีจัดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นต้น 3) การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร / แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมทั้งในลักษณะแยกทักษะและการบูรณาการทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะได้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาพื้นฐาน หรือ รายวิชาเพิ่มเติม หรือ กิจกรรมเสริมทักษะในชั่วโมง “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ตลอดจนออกแบบและเครื่องมือวัดและประเมินผลทักษะทางภาษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหลังใช้รูปแบบ มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าก่อนใช้

2.2 ความสามารถในการออกแบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา พบว่า ครูมีความสามารถในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ หลังใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้าง

สมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอน ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลมีช่วยเสริมสร้างให้ครูสามารถเลือกรูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงเป็น ผู้อำนวยการความสะดวก เพื่อนคู่คิด เพื่อนร่วมทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความพร้อม ความสนใจ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดจนฝึกให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดของตนเองเพื่อให้การพัฒนาการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพและก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สู่การเรียนรู้ในยุคปัจจุบันและในศตวรรษที่ 21 ต่อไป และยังพบว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลช่วยพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูให้มีครูมีความสามารถในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพบว่าครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยรูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชีรา มะทิเมือง และคณะ (2554) พบว่า การพัฒนารูปแบบเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยต่อความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายด้านโครงสร้าง กระบวนการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของเครือข่ายกลาง และเครือข่ายย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ และการสนับสนุนให้ใช้ช่องทางสื่อสารทางบล็อก อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะการ ร่วมมือรวมพลังระหว่างสมาชิกภายในเครือข่ายย่อยจัดอยู่ในระดับมากทุกรายการ ผลการทดสอบวัดความรู้พื้นฐาน ด้านการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังร่วมโครงการ พบว่าร้อยละ 56.67 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม การประเมินคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้วยแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นอย่างมีคุณภาพตามหลักการ ร้อยละ 63.33 ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับดี

2.3 ความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดกิจกรรมของรูปแบบแต่ละชั้นตอนมีการเตรียมความพร้อมครูที่เป็นสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบริบทและประสบการณ์เดิมของทุกคน มีการสร้างความตระหนักร่วมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันของสมาชิก กิจกรรมเสริมสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดจากความต้องการของสมาชิกโดยตรงซึ่งเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่สมาชิกทุกคนมีความตระหนักร่วมกัน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย รับรู้ภารกิจร่วมกัน กำหนดแผนงานและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาตามเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาของตนเองอย่างแท้จริง ตลอดจนการช่วยเหลือ แบ่งปัน ร่วมสร้างความเชื่อมั่นในการจัดกิจกรรมโดยคู่คิดคู่พัฒนาและทีมสมาชิกคอยให้กำลังใจอย่างไม่เป็นทางการ มีผู้เชี่ยวชาญชี้แนะ แบ่งปันความรู้ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีเวทีเผยแพร่กิจกรรมความภาคภูมิใจ

ของตนเองในลักษณะกลุ่มปิด และขยายผลการปฏิบัติของตนเองต่อสาธารณชนเมื่อพร้อมในกลุ่มออนไลน์ลักษณะกลุ่มเปิด ซึ่งเป็นการเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ดีของตนเองต่อสาธารณชนและมีเพื่อนร่วมวิชาชีพจากหลากหลายพื้นที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอนา แอปโฟวา และ ฟราน อาร์บอท (Aina Appova & Fran Arbaugh, 2016) พบว่า แรงจูงใจในการเรียนรู้ของครูเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างมีอาชีพ ความพึงพอใจด้านการสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียนเป็นแรงจูงใจให้ครูเกิดความอยากเรียนรู้อย่างมีอาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาพลักษณ์ความสมบูรณ์แบบที่อยู่ภายในตัวครู ทั้งเรื่องการสอนและการเป็นครูจะถูกนำไปเปรียบเทียบกับภาพความคาดหวังของผู้เรียน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การเป็นครูพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่า จุดประสงค์ของการพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบันให้ความสำคัญกับปริมาณมากเกินไปไม่ใช่คุณภาพของการเรียนรู้ของครู ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหรือพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูงได้ นอกจากนี้การขาดเงินทุน ทรัพยากรสนับสนุน ในการพัฒนาวิชาชีพนั้นส่งผลให้ครูพัฒนาวิชาชีพได้ไม่ต่อเนื่องทำให้การเรียนรู้ของครูลดลง และผลการวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้โปรแกรม Tell Me More ในการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาของบุคลากร สายสนับสนุนพร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น 2) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการ และจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน หรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ พร้อมกับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการจูงใจให้เกิดการพัฒนาโดยการจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนาตนเองควรมีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การประเมินความเหมาะสม และการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินรูปแบบโดยทดลองใช้ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ

พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบ แตกต่างกันอย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหลังใช้รูปแบบมีความรู้ ความเข้าใจมากกว่าก่อนใช้ มีทักษะในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก และมีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย

จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาที่มีข้อค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ผู้เรียนและสถานศึกษา
2. การชี้แนะ สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคู่คิดคู่พัฒนา และสมาชิกในทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยค้นพบว่า ความเข้มแข็งของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้ของการชี้แนะ สะท้อนผลจากผู้ปฏิบัติที่มีความเข้าใจและแบ่งปันอย่างกัลยาณมิตร และความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้หากสมาชิกไม่วางใจ ไม่เปิดใจซึ่งกันและกัน
3. การสร้างความตระหนักเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน และหลักกัลยาณมิตรเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ เต็มเต็ม และชี้แนะให้เกิดวัฒนธรรมของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในเครือข่ายเป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางวิชาการทำให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าของครูผู้สอนภาษาอังกฤษประถมศึกษาและความเข้มแข็งของเครือข่าย ประกอบด้วยกิจกรรมหลากหลายลักษณะ ได้แก่ คู่คิดคู่พัฒนา การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนในระบบออนไลน์แบบกลุ่มปิดและกลุ่มเปิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบพบกลุ่ม ตลอดจนการจัดให้พบผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
5. การพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมและพัฒนากการทำงานเป็นทีมและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานระดับนโยบายควรมีการเผยแพร่รูปแบบการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษหรือผู้สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรนำรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาไปประยุกต์ใช้พัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษและการสนับสนุนทรัพยากรการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. สถานศึกษาควรขยายเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงกว้างหรือเพิ่มเติมขอบข่ายงานที่เป็นประเด็นต้องการพัฒนาเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานด้านการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในมิติอื่น ๆ

4. ก่อนการนำรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาควรศึกษารายละเอียดให้เข้าใจชัดเจนทุกขั้นตอนและจัดเตรียมทรัพยากรที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับบริบทการนำไปใช้

5. การพัฒนาเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นไปตามความสมัครใจและสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถและมีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกขั้นตอน

6. การจัดการกิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่กำหนดไว้จำเป็นต้องกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสม เนื่องจากสมาชิกเครือข่ายเป็นครูผู้สอนที่ต้องปฏิบัติงานในเวลาราชการปกติจึงมีภาระงานด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่แตกต่างกัน ทำให้ยากต่อการดำเนินการ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญจึงต้องใช้วิธีการหลากหลาย ทั้งการใช้โทรศัพท์ E-mail, Facebook Line หรืออื่น ๆ ที่สะดวกต่อการรับรู้ข่าวสารของสมาชิก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

3. ควรมีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่จบไม่ตรงตามสาขาวิชา

บรรณานุกรม

- กรอุณพล พราหมณ์ (2558) วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2558
- กฤษณา มุขทอง, การสร้างเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ สวนเกษตร ดาดฟ้า สำนักงานเขตหลักสี่กรุงเทพมหานคร วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์ 4, 3 (เม.ย.-ก.ค. 2559) 261-269
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2559). กระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรม พนักงานในองค์กร วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1: มกราคม-มิถุนายน 2561
- ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 106/2560, 2560 เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2017/mar/106.html>) สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2558). การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2558)
- จิตินัฐ วิมานรัตน์ (2554) การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติเสมือน สำหรับอาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาคเอเชีย. การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- ณัฐฐิติตา ศิริรัตน์. (2551). การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการ เรียนรู้แบบชี้นำตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ (ค.ด.)จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
- ทวีศักดิ์ สุทกาทิน. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- ธนภาส อยู่ใจเย็น. (2554). การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ตามแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านการตลาดและพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับพนักงานบริษัทประกันชีวิต. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย ปีที่3 ฉบับที่1, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2554)

- ฉันทพร วณิชฤทธา. (2558). การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสาน ด้วยหลักการสื่อสารเพื่อการพัฒนา. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558
- ฉัญญา ผลอนันต์. (2547). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอล. ที. เพรส จำกัด.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทิวังค์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ก. พล การพิมพ์ (1996) จำกัด.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- มหาวิทยาลัยบูรพา (2552) โครงการวิจัยและพัฒนากองส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
<http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1075-file.pdf>
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). พิมพ์ครั้งที่ 4. *ความเป็นครู*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ยุดา รักษ์ไทย. (2544). *การฝึกปฏิบัติในงานจริง Hands-On Training*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ Be Bright Books (ในเครือเอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊กส์). แปลและเรียบเรียงจาก *Hands-On Training* , Gary R. Sisson
- วิจารณ์ พานิช, (2555), *วิธีสร้างการเรียนรู้ เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*, โรงพิมพ์ บริษัทตาดาทับลิเคชั่น จำกัด; กรุงเทพมหานคร
- วินัย ดิสงส์. (2550). *การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

- ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าถึงข้อมูลได้จาก
http://www.educathai.com/upload/content/file_1447181173.pdf สืบค้นข้อมูล
 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561
- สมาน อิศวภูมิ, (2550). *การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก*, อุบลราชธานี :
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี)
- สฎายุ ธีรวณิชตระกูล. (2554). พิมพ์ครั้งที่ 2. *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา (Educational
 Personnel Management) ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ.
 2548 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.*
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. (2549). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.*
 กรุงเทพมหานคร: BK อินเทอร์เน็ต จำกัด.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าถึงข้อมูลได้
 จาก
https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2016/09/20160908101755_51855.pdf
 สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2549). *การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ธรรม
 รมลการพิมพ์. แปลและเรียบเรียงจาก *Strategic Human Resource Management.*
 Michael Armstrong
- อำนาจ ธีระวนิช. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซี. วี. แอล. การพิมพ์.
- Bardo, J.W. & Hartman, J.J. (1982). *Urban Sociology : A Systematic Introduction.*
 New York : F.E. Peacock Publishers.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). *Organizational Theory and
 Management : A Macro Approach.* New York : John Wiley & Sons.
- Colleen McLaughlin and Kristine Black Hawkins . (2005). *Practitioner Research and
 Enquiry in Networked Learning Communities* เข้าถึงข้อมูลได้จาก
http://www.educ.cam.ac.uk/research/projects/super/nlcr_report_2004-5.pdf
 สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2561
- David Cooper ,(2004),current research Professional DeveloPment: An Effective
 Research-Based Model; Publication Source: Houghton-Mifflin Harcourt
 Professional Development
- David Jackson and Julie Temperley.(2006). *From Professional Learning Community to
 Networked Learning Community* เข้าถึงข้อมูลได้จาก

<http://www.learnersfirst.net/private/wp-content/uploads/From-professional-learning-community-to-networked-learning-community.pdf> สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2561

David Jackson. (2006). *Networked Learning Communities Characteristics of networked learning what are we learning?* เข้าถึงข้อมูลได้จาก

<http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/155821.htm>

<http://www.learnersfirst.net/private/wp-content/uploads/From-professional-learning-community-to-networked-learning-community.pdf> สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2561

Gibson, L. J., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (1997). *Organizations, Behavior Structure Processes*. (9th ed.). United States: The McGraw-Hill Companies.

Ivancevich, J. H. et al. (1989). *Management : Principles and Functions*. 4th ed.

Boston: MA.: Richard D. Irwin. เข้าถึงข้อมูลได้จาก

<http://www.norvathesdubeez.hu/leto/tresek/eng/col.doc> สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2562

Rilana Prenger, Cindy L. Poortman, Adam Handelzalts.(2018). *The Effects of Networked Professional Learning Communities* เข้าถึงข้อมูลได้จาก

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0022487117753574> สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2561 First Published January 24, 2018 Article

Information Article first published online: January 24, 2018 1University of Twente, Enschede, The Netherlands

Steven Katz, Lisa Dack, and Lorna Earl, (2009). *NETWORKED LEARNING COMMUNITIES Fostering Learning for Teachers and the Students* เข้าถึงข้อมูลได้จาก

<http://curriculum.org/secretariat/criticalpathways/files/TLCPEarlKatz.pdf>

สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2561 SPRING 2009, VOLUME 12, ISSUE 3 | 37 Ontario Institute for Studies in Education (OISE)

Steven Katz & Lorna Earl. (2010). *Learning about networked learning communities School Effectiveness and School Improvement An International Journal of Research, Policy and Practice* ,Volume 21, 2010 - Issue 1: Networking and Collaboration for School Improvement

The Newzeland Curriculum online เข้าถึงได้จาก

<http://nzcurriculum.tki.org.nz/Curriculum-stories/Case-studies/Network-learning-communities> 2VU University, Amsterdam, The Netherlands

TorreyTrustaDaniel G.Krutkab. (2016). “Together we are better”: Professional learning networks for teachers. computers & EducationVolume 102, November 2016, Pages 15-34 เข้าถึงข้อมูลได้จาก <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S036013151630135X#!> สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2561

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่มการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา
วันที่ 6 กรกฎาคม 2561
ณ ห้องเกียรติยศ โรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. นางสาววดี สายรัตน์ | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก |
| 2. ดร.คณาพร คมสัน | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 |
| 3. นายบันลือ กันพงษ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 |
| 4. นางประไพ ฉายอรุณ | ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 |
| 5. นายประสาร พรหมณา | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว |
| 6. นายอนนท์ หันทยุง | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลคลองหาด |
| 7. ดร.นิตยา มั่นชำนาญ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสนามชัยเขต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 |
| 8. ดร.ทวีศักดิ์ เจริญเตี้ย | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหุบบอน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 |
| 9. ดร.สุรศักดิ์ แจ่มเจริญ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 10. ดร.นิตยา กลมกลิ้ง | ข้าราชการบำนาญ |
| 11. นางสาวแสงอรุณ สุขดี | ครู โรงเรียนบ้านปลายคลอง 22
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก |
| 12. นางพุดทล เกิดสวัสดิ์ | ครู โรงเรียนอนุบาลวังน้ำเย็นมิตรภาพที่ 179 |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารประถมศึกษา
วันที่ 13 กันยายน 2561

ณ ห้องเกียรติยศ โรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

1. นางสุภาวดี สายรัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. นายบันลือ กัมพงษ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. ดร.ชยาธิศ กัณหา ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
4. นายประสาร พรหมณา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว
5. ดร.อัมพร เรืองศรี รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
6. ผศ.ดร.ชัยยศ ขาวระนอง ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก
7. ผศ.ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
8. ดร.วิโรจน์ พรหมสุด อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
9. ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ขวัญใจ จริยาทัตกร อาจารย์คณะคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
10. ดร.ประพิมพ์ใจ เปี่ยมคุ้ม อาจารย์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก
11. ดร.ศิริพร งามแสง อาจารย์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก
12. ดร.จรี ทัพวงษ์ ข้าราชการบำนาญ
อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
13. นายกิตติ กสิณธารา ข้าราชการบำนาญ
อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

14. นางธรรมรักษ์ วัฒนาพลาชัยกุล ครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
15. นางวิไลลักษณ์ ยันอินทร์ ครู โรงเรียนอนุบาลศรีอยุธยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารประถมศึกษา

1. รศ.ดร.สุเทียบ ละอองทอง อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ผศ.ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ดร.กระพั่น ศรีงาน รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
4. นางสุภาวดี สายรัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
5. นางพิมพ์ชนก อีระเสวต ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ความรู้พื้นฐานและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
- แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ฉบับร่าง
- แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
- แบบทดสอบก่อนและหลังการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา
- แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา
- แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
- แบบสังเกตการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา
- ประเด็นสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

**แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ความรู้พื้นฐานและความต้องการ
เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา**

คำชี้แจง :

1. แบบสำรวจฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของครูสอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา ผลที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2. ผลการสำรวจจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

3. กรุณาตอบแบบสำรวจข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริงและครบถ้วน

แบบสำรวจฉบับนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2: ความรู้พื้นฐานในการจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ตอนที่ 3: ความต้องการในการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

โปรดพิจารณารายการประเมินและแสดงความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว ตามความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความ
ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับชั้นที่สอน
 - ระดับเดียว (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หรือ 6)
 - หลายระดับ (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6)
2. ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ
 - น้อยกว่า 1 ปี มากกว่า 1 - 5 ปี
 - มากกว่า 5 - 10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
3. วิชาเอก / สาขาวิชา
 - ภาษาอังกฤษ อื่น ๆ (ระบุ)
4. วิธีการปฏิบัติกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะ
ภาษาอังกฤษที่เหมาะสม
 - ปฏิบัติแบบคู่คิดคู่พัฒนา ปฏิบัติเป็นทีม 4-5 คน
 - ปฏิบัติร่วมกับกลุ่มใหญ่ อื่น ๆ (ระบุ)
5. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมทักษะ
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา
 - 1 เดือน 2 เดือน
 - มากกว่า 2 เดือน อื่น ๆ (ระบุ)
6. ผ่านการอบรมหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
ของสถาบันครูพัฒนาสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
 - จำนวน 1 หลักสูตร จำนวน 2 หลักสูตร
 - จำนวน 3 หลักสูตร
 - มากกว่า 3 หลักสูตร

ตอนที่ 2 ความรู้พื้นฐานในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับ
ประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง “ความรู้พื้นฐาน” ด้านขวามือ ที่ท่านคิดว่าท่านมีความรู้
พื้นฐานในแต่ละรายการอยู่ในระดับใดเพียงช่องเดียว

ที่	รายการ	ความรู้พื้นฐาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
2	จุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
3	บทบาทของครูและบทบาทของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
4	ประเภทของกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
5	ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
6	การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดหลักสูตรสู่กิจกรรมการปฏิบัติ					
7	การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะการฟัง					
8	การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะการพูด					
9	การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะการเขียน					
10	การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการพัฒนาทักษะแบบบูรณาการทักษะ					

ที่	รายการ	ความรู้พื้นฐาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	การเลือกกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด					
12	การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เน้นการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม					
13	การกำหนดสื่อ / แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
14	การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
15	การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
16	การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
17	การออกแบบชิ้นงาน / ภาระงานที่เชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในสถานการณ์ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด					

ตอนที่ 3 ความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
ระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง “ความต้องการ” ด้านขวามือ ที่ท่านคิดว่าท่านมีความต้องการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละรายการอยู่ในระดับใดเพียงช่องเดียว

ที่	รายการ	ความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ					
2	หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
3	การจัดชั้นเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในชั้นเรียน					
4	ประเภทการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
5	เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทางภาษา					
6	กระบวนการการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
7	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้เรียนระดับประถมศึกษา					
8	การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน					

ที่	รายการ	ความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	การเลือกและพัฒนาสื่อการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
10	การออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					

แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ฉบับร่าง
สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ฉบับร่าง
ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบในแต่ละ
รายการ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของท่าน หากท่าน
เห็นว่า “ควรปรับปรุง” ในรายการใดขอความกรุณาแนะนำแนวทางแก้ไขได้ด้วย เพื่อการปรับปรุง
ของผู้วิจัยตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและเพื่อให้รูปแบบมีความสอดคล้องที่สุดก่อนนำไปใช้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ฉบับร่าง

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง		
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
1	สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบกับหลักการ
2	สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบกับ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3	หลักการกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
4	หลักการของรูปแบบกับองค์ประกอบรูปแบบ
5	หลักการของรูปแบบกับกระบวนการและขั้นตอนรูปแบบ
6	วัตถุประสงค์รูปแบบกับองค์ประกอบรูปแบบ
7	วัตถุประสงค์รูปแบบกับกระบวนการและขั้นตอนรูปแบบ
8	วัตถุประสงค์รูปแบบกับการประเมินผล
9	องค์ประกอบกับกระบวนการและขั้นตอนของรูปแบบ
10	กระบวนการและขั้นตอนกับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
11	กระบวนการและขั้นตอนกับการประเมินผล
12	วิธีการประเมินผลกับเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผล

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ ฉบับร่าง

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ
(.....)
...../...../.....

**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่าย
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา**

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้ใช้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินเพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการดำเนินการวิจัยและพัฒนาต่อไป แบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

โปรดพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบรูปแบบในแต่ละรายการ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม / เป็นไปได้มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม / เป็นไปได้มาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม/ เป็นไปได้ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม/ เป็นไปได้น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม/ เป็นไปได้น้อยที่สุด |

หากท่านเห็นว่า “ควรปรับปรุง” ในรายการใดกรุณาแนะนำแนวทางแก้ไขไว้ด้วยเพื่อการปรับปรุงตามคำแนะนำและเพื่อให้รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่สุดก่อนนำไปใช้จริง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.5 คู่คิดคู่พัฒนา (Buddy Teacher) พบปะ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวคิดที่หลากหลาย
10.6 ผู้สังเกตการสอนและผู้ถูกสังเกต เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนสะท้อนความคิดเห็นการเยี่ยมชมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ในกลุ่มออนไลน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
10.7 หน่วยงานต้นสังกัดในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามกระบวนการของรูปแบบ
11. คู่มือการใช้รูปแบบกำหนดรายละเอียด การดำเนินงานตามกระบวนการและขั้นตอนการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง

แบบทดสอบก่อนและหลัง
การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง แบบทดสอบมีจำนวน 30 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน ใช้เวลา 40 นาที
ทำเครื่องหมาย X ทับตัวอักษร ก, ข, ค, หรือ ง หน้าคำตอบที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว

1. ข้อใด**ไม่ใช่**หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - ก. ให้ผู้เรียนเชื่อมโยงการใช้ภาษาจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้มาใช้ในสถานการณ์จริง
 - ข. ให้ผู้เรียนฝึกใช้ภาษาจากการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษา
 - ค. ให้ผู้เรียนใช้รูปแบบและโครงสร้างทางภาษาที่ถูกต้องในปฏิบัติกิจกรรมทางภาษา
 - ง. ให้ผู้เรียนได้เรียนไวยากรณ์ควบคู่ไปกับการปฏิบัติกิจกรรมทางภาษา
2. ข้อใด**ไม่ใช่**บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
 - ก. ช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดให้แก่ผู้เรียนทันทีที่พบ
 - ข. ทำกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภาษาเป้าหมายและจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมทางภาษา
 - ค. บอกเป้าหมายงานปฏิบัติให้ผู้เรียนทราบก่อนปฏิบัติกิจกรรม
 - ง. สังเกตการณ์ใช้ภาษาของผู้เรียนขณะปฏิบัติกิจกรรม
3. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษในการสื่อสารข้อใด**ไม่ถูกต้อง**
 - ก. ผู้เรียนต้องรู้ถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกใช้ภาษาและกิจกรรม
 - ข. ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์โดยใช้เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง
 - ค. ผู้เรียนเกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย
 - ง. ผู้เรียนได้สื่อสารด้วยกิจกรรมแบบแยกทักษะทางภาษา
4. ข้อใดกล่าวถึงแนวทางการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร**ไม่ถูกต้อง**
 - ก. ครูควรรณรงค์ให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดซ้ำ ๆ เพื่อฝึกโครงสร้างภาษาที่ถูกต้อง
 - ข. ครูจรรยาให้นักเรียนฝึกเขียนจดหมายถึงเพื่อนด้วยภาษาของตนเอง
 - ค. ครูปรียุให้นักเรียนสอบถามข้อมูลสิ่งที่เพื่อนชอบทำในเวลาว่างแล้วจัดทำกราฟแสดงข้อมูล
 - ง. ครูเชิญภรรยาให้นักเรียนแสดงบทบาทสมมติเกี่ยวกับการสั่งอาหารในร้านอาหาร

5. กิจกรรมใดส่งเสริมทักษะการฟังภาษาอังกฤษของผู้เรียนมากที่สุด
 - ก. วงกลมล้อมรอบตัวอักษรเรียงเป็นคำศัพท์
 - ข. ตอบคำถามเกี่ยวกับบทสนทนาที่ครูอ่านให้ฟังด้วย True or False
 - ค. ตอบคำถามจากเนื้อเรื่องที่อ่าน
 - ง. ฟังเพลงจาก YouTube
6. ข้อใดกล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารถูกต้องที่สุด
 - ก. ครูเมตตาบอกให้นักเรียนแก้ไขคำพูดให้ถูกต้องทันทีทุกครั้งที่พบข้อผิดพลาด
 - ข. ครูกรุณาให้นักเรียนเขียนประโยคถามเพื่อนเกี่ยวกับราคาสินค้าให้ถูกต้องตามโครงสร้างภาษา
 - ค. ครูมุ่งทำให้นักเรียนจับคู่กันถามตอบเกี่ยวกับภาพของแต่ละฝ่ายโดยใช้ภาษาของตนเอง
 - ง. ครูวิพากษ์ประโยคสนทนาให้นักเรียนอ่านตามประโยคที่กำหนดให้
7. ครูจัดกิจกรรมทางภาษาให้ผู้เรียนเพื่อเริ่มต้นการเรียนรู้และฝึกใช้ภาษาจนกระทั่งผู้เรียนเข้าใจรูปแบบและกฎเกณฑ์ทางภาษาสามารถใช้ภาษาได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตรงกับขั้นตอนการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในข้อใด
 - ก. ชั้นเสนอเนื้อหา (Presentation or Introducing New Language)
 - ข. ชั้นนำเข้าสู่เนื้อหา (Lead - in)
 - ค. ชั้นการฝึก (Practice / Controlled Practice)
 - ง. ชั้นการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Production / Free Practice)
8. ครูผู้สอนคนใดเลือกใช้สื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางภาษาผู้เรียนได้มากที่สุด
 - ก. ครูสุโรชานำบัตรภาพให้นักเรียนดู ออกเสียงให้ฟัง
 - ข. ครูศิริลักษณ์เขียนประโยคสนทนา ให้นักเรียนพูดตามและฝึกแต่งประโยคของตนเอง
 - ค. ครูเจนสุดาแจกใบความรู้ให้นักเรียนอ่านหลักการแต่งประโยค Past Tense และฝึกแต่งประโยค
 - ง. ครูเพ็ญพิสุทธิ์แสดงโครงสร้างภาษาและอธิบายให้นักเรียนเข้าใจก่อนให้นักเรียนฝึกแต่งประโยคตามตัวอย่าง
9. ข้อใดกล่าวถึงกิจกรรมพัฒนาความสามารถทางการสื่อสารในสังคมถูกต้องที่สุด
 - ก. ครูให้นักเรียนจับคู่แต่งบทสนทนาและฝึกสนทนาในสถานการณ์พบกันที่ร้านอาหาร
 - ข. ครูให้นักเรียนทุกคนแสดงบทบาทสมมติแนะนำโรงเรียนโดยใช้ภาษาของตนเอง
 - ค. ครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่มอ่านข้อความสั้น ๆ แล้วสรุปให้เพื่อนในชั้นเรียนฟัง
 - ง. ครูให้นักเรียนกล่าวชมเชยเพื่อนที่แสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่กำหนดได้ดี

10. กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนอ่านข้อมูลที่เป็นความถี่แล้วนำเสนอในรูปแบบของกราฟ คือกิจกรรมใด
 - ก. กิจกรรมรวบรวมข้อมูล (Information Gathering Activities)
 - ข. กิจกรรมถ่ายโอนข้อมูล (Information-transfer Activities)
 - ค. กิจกรรมการต่อเติมให้สมบูรณ์ (Task-completion Activities)
 - ง. กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Opinion-sharing Activities)
11. ครูพานักเรียนปฏิบัติกิจกรรมคู่ โดยนักเรียนแต่ละคนให้ข้อมูลประโยคและบัตรภาพที่ตนเองมีอยู่เพื่อจับคู่ให้สัมพันธ์กัน หลังจากนั้นให้นักเรียนวาดภาพคนละ 1 ภาพ แล้วผลัดกันอธิบายภาพให้เพื่อนวาดตาม เป็นกิจกรรมประเภทใด
 - ก. กิจกรรมแก้ปัญหา (Problem Solving)
 - ข. กิจกรรมการเปรียบเทียบ (Comparing)
 - ค. กิจกรรมการหาข้อสรุปจากข้อมูล (Processing Information)
 - ง. กิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลและหาข้อสรุปจากข้อมูล (Sharing and Processing Information)
12. ครูต้องการให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือหาข้อมูลเพิ่มเติมจากเพื่อนโดยใช้ภาษาอย่างอิสระและเหมาะสม กิจกรรมข้อใดเหมาะสมที่สุด
 - ก. การลำดับเรื่อง
 - ข. การถามหาทิศทาง
 - ค. การเลือกรูปภาพกับคำศัพท์
 - ง. การหาคำที่ขาดหายไปในบทสนทนา
13. ลักษณะการจัดกิจกรรมข้อใดไม่ใช่กิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถทางการสื่อสารในสังคม
 - ก. นักเรียนจับคู่สนทนาทักทาย - กล่าวลา
 - ข. นักเรียนแนะนำตัวเองให้กับเพื่อนใหม่
 - ค. นักเรียนใช้สำนวนในการเล่นิทาน
 - ง. นักเรียนกล่าวชมเชยเพื่อนที่แสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่กำหนดได้ดี
14. Teacher: These are the pictures of an American culture. They are not in order. Rearrange them to make a story. Tell your story to your friend. ประโยคดังกล่าวสอดคล้องกับตัวชี้วัดใด
 - ก. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเทศกาล/วันสำคัญ/งานฉลอง/ชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าของภาษา
 - ข. พูดโต้ตอบในการสื่อสารระหว่างบุคคล
 - ค. เขียนแผนผังแสดงข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้อ่าน
 - ง. พูด เขียน แสดงความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ใกล้ตัวพร้อมให้เหตุผลประกอบ

15. Teacher: Listen the vocabularies. Match them to the pictures and find a new word which the same vowel sound. ครูควรให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมใดต่อจากคำสั่งนี้
- Complete the word map with vowel.
 - Choose 5 pictures from exercise and write them in complete sentences.
 - Write down expressions you learned in this unit.
 - Make a list of pictures you like and do not like. Compare your list with your partner.
16. ครูให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มอ่านข้อความเกี่ยวกับปริมาณผลไม้ที่ส่งจำหน่ายต่างประเทศ ระหว่างเดือนมีนาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2561 เขียนเป็นกราฟและนำเสนอต่อชั้นเรียน **วิธีวัดประเมินผลใดเหมาะสมที่สุด**
- ประเมินการอ่านข้อความ – แบบประเมินการอ่าน
 - ประเมินผลงานการเขียนกราฟ – แบบประเมินการออกแบบกราฟ
 - ประเมินผลงานการเขียนกราฟ - แบบประเมินการการพูดอธิบายรูปแบบกราฟ
 - ประเมินการนำเสนอข้อมูลจากกราฟ – แบบประเมินการพูดให้ข้อมูลจากกราฟ
17. “บอกความเหมือน / ความแตกต่างระหว่างเทศกาลและงานฉลองของเจ้าของภาษากับของไทย” กิจกรรมใดเหมาะสมกับตัวชี้วัดดังกล่าวมากที่สุด
- Match the signs of the Christmas Day in column A to the sentences in column B.
 - Find the differences of the New Year Day in America and Thailand. The write the same activities.
 - Look at the Christmas picture. Write the words about the picture and check the meaning with a dictionary.
 - Read the history of the Christmas Day and New Year Day. Make a Christmas and New Year card and write a wish inside.
18. การประเมินความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนสิ่งใดที่มีความสำคัญ**น้อยที่สุด**
- การพูดภาษาอังกฤษแสดงความคิดเห็นของตนเองเมื่อเพื่อนนำเสนอผลงาน
 - การพูดบอกความต้องการของตนเองขณะปฏิบัติกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อน
 - การตรวจสอบโครงสร้างประโยคให้ถูกต้องทุกประโยคก่อนเตรียมนำเสนอผลงาน
 - การใช้น้ำเสียง กริยา ท่าทางเพื่อประกอบการสร้างความเข้าใจขณะพูดเพื่อหาข้อมูลสถานที่

19. Work in group, make a small book. Draw pictures and write sentences about your friends. What do they like and don't like to do? กิจกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับตัวชี้วัดใดมากที่สุด
- พูด/ เขียนแสดงความรู้สึกของตนเอง เพื่อนและเรื่องใกล้ตัวเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งให้เหตุผลสั้น ๆ ประกอบ
 - พูดและเขียนเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อน และเรื่องใกล้ตัว
 - เขียนตอบรับและปฏิเสธในสถานการณ์ง่าย ๆ
 - ใช้คำสั่ง คำขอร้อง คำขออนุญาตและให้คำแนะนำ
20. ครูดารารัตน์แบ่งนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มละ 4 คน ให้อ่านข้อความเรื่องวันพ้อของไทยและของอเมริกา แล้วเขียนประโยคเกี่ยวกับสิ่งที่เหมือนและแตกต่างของทั้งสองประเทศ และนำเสนอต่อชั้นเรียน สอดคล้องกับตัวชี้วัดใด
- เปรียบเทียบความเหมือน / ความแตกต่างระหว่างเทศกาล งานฉลองและประเพณีของเจ้าของภาษากับของไทย
 - ใช้ถ้อยคำ น้ำเสียงและกิริยาท่าทางอย่างสุภาพ เหมาะสม ตามมารยาทสังคมและวัฒนธรรมเจ้าของภาษา
 - ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเทศกาล วันสำคัญ งานฉลอง ชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าของภาษา
 - พูด เขียน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ใกล้ตัว
21. การปฏิบัติกิจกรรมทางภาษาข้อใดสอดคล้อง “การใช้ภาษาต่างประเทศในการสืบค้นและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ”
- ทำหนังสือเล่มเล็กเรื่องแหล่งท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ฉันประทับใจเป็นภาษาอังกฤษ
 - สนทนากับเพื่อนเกี่ยวกับงานอดิเรกที่ชอบ
 - อ่านหนังสือเรียนภาษาอังกฤษแล้วบันทึกคำศัพท์ที่เป็นคำยาก
 - ใช้อินเตอร์เน็ตหาคำศัพท์เพื่อทำพจนานุกรมคำศัพท์ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
22. “บอกใจความสำคัญและตอบคำถามจากการฟังและอ่านนิทานง่าย ๆ” การปฏิบัติกิจกรรมข้อใดเหมาะสมกับตัวชี้วัดดังกล่าวมากที่สุด
- Listen to the fable. - In pairs. Talk about the fable. - In group, make a project “Fairy Tales Survey”.
 - Choose one of the fables and read it. Use your dictionary. - In pairs, choose one of the fables and practice it in English. - Tell the fable to another pair. - In group, prepare a role-play .

- ค. Read the fable. Use your dictionary. - In pairs, ask the questions about the fable and write down the answers. - In group, imagine the end of the fable. Make “ Our Fairy Tales Book”
- ง. Listen to the fable. Look at the picture. Match the pictures to the sentences. – Write the sentences about the picture. – In group, make a picture dictionary.
23. การประเมินความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนสิ่งใดที่มีความสำคัญน้อยที่สุด
- ก. ก้นยาใช้กิริยาท่าทางเพื่อประกอบการสร้างความเข้าใจขณะใช้ภาษาอังกฤษสนทนากับบอรรุณา
ข. วศินพยายามพูดโดยใช้โครงสร้างประโยคให้ถูกต้องขณะปฏิบัติกิจกรรมคู่กับฮาตา
ค. ใบเฟิร์นและเพื่อนในกลุ่มใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม
ง. สมชาติใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารกับเพื่อนเพื่อปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย
24. “อ่านออกเสียงข้อความ นิทานและบทกลอนสั้น ๆ ถูกต้องตามหลักการอ่าน” เกณฑ์การประเมินข้อใดเหมาะสมกับตัวชี้วัดดังกล่าวมากที่สุด
- ก. ออกเสียงเน้นหนักในคำ/ประโยคถูกต้องทั้งหมด
ข. อ่านคำ / ประโยค ต่อเนื่อง ไม่ติดขัด
ค. ออกเสียงเป็นธรรมชาติ มีท่าทางประกอบทำให้การสื่อสารมีความน่าสนใจ
ง. อ่านแล้วตอบคำถามได้ถูกต้องทุกข้อ
25. ข้อใดเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะทางภาษามากที่สุด
- ก. Read the cartoon pictures. Brainstorm. Write 5 items to each list (vocabulary – phrase – sentences).
ข. Play “Going shopping”. In pairs, shopkeeper set up your shop, shoppers go around and buy the things on your list.
ค. Look at the charts above and answer the questions.
ง. Write the complete sentences using the past simple.
26. ครูแจกรูปภาพ A และ B ที่มีข้อมูลแตกต่างกันให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมคู่ สนทนาเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมในช่องว่างที่ขาดหายไป (Information Gap Task) เกณฑ์การประเมินข้อใดสอดคล้องกับกิจกรรมดังกล่าวมากที่สุด
- ก. การออกเสียงเน้นหนัก เบาที่ถูกต้องในคำ วลีหรือประโยค
ข. การใช้ท่าทางสื่อสารแทนคำ วลีหรือประโยคในบางครั้ง
ค. การเขียนประโยคสนทนาตามโครงสร้างประโยคที่ถูกต้อง
ง. การใช้คำ วลีหรือประโยคของตนเองในการสื่อสาร

27. ครูแจกใบกิจกรรมให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมคู่อ่านบทสนทนาจากการ์ตูนและแปลความหมาย โดยให้นักเรียนค้นหาคำที่ไม่รู้ความหมายด้วยตนเองจากดิกชันนารี เป็นกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางภาษาด้านใด
- Reading skill.
 - Listening skill.
 - Speaking skill.
 - Writing skill.
28. ครูให้นักเรียนวาดการ์ตูนการสนทนาเกี่ยวกับอากาศและตั้งชื่อภาพ โดยใช้คำศัพท์และประโยคที่ได้เรียนรู้ในบทเรียนที่ผ่านมา เครื่องมือใดเหมาะสมที่สุดในการวัดและประเมินทักษะทางภาษาของผู้เรียน
- แบบประเมินการเขียน
 - แบบทดสอบการเขียน
 - แบบตรวจสอบรายการ
 - แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน
29. “พูดโต้ตอบด้วยคำสั้น ๆ ง่าย ๆ ในการสื่อสารระหว่างบุคคล ตามแบบที่ฟัง” จากตัวชี้วัดดังกล่าว การจัดกิจกรรมในข้อใดเหมาะสมที่สุด
- เรียงลำดับเหตุการณ์กิจวัตรประจำวัน
 - ถาม – ตอบและให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจวัตรประจำวัน
 - จัดทำตารางเวลากิจกรรมเกี่ยวกับกิจวัตรประจำวัน
 - เล่ากิจวัตรประจำวันให้เพื่อนฟัง
30. ครูจัดสถานที่ในห้องเรียนกำหนดให้เป็นถนนและสถานที่ให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมสอบถามเส้นทางเดินทาง ตรงกับการจัดกิจกรรมในข้อใด
- สถานการณ์จำลอง
 - บทบาทสมมติ
 - ช่องว่างที่ขาดหายไป
 - แผนผังความคิด



เฉลยแบบทดสอบก่อน

ข้อ 1	ค	ข้อ 16	ง
ข้อ 2	ก	ข้อ 17	ข
ข้อ 3	ง	ข้อ 18	ค
ข้อ 4	ก	ข้อ 19	ค
ข้อ 5	ข	ข้อ 20	ก
ข้อ 6	ค	ข้อ 21	ง
ข้อ 7	ก	ข้อ 22	ค
ข้อ 8	ข	ข้อ 23	ข
ข้อ 9	ก	ข้อ 24	ก
ข้อ 10	ข	ข้อ 25	ก
ข้อ 11	ง	ข้อ 26	ง
ข้อ 12	ข	ข้อ 27	ก
ข้อ 13	ก	ข้อ 28	ก
ข้อ 14	ก	ข้อ 29	ข
ข้อ 15	ก	ข้อ 30	ก

แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เป็นแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ชำนาญรายบุคคล หลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และคู่คิดคู่พัฒนา ขั้นตอนที่ 2 รวมพลังเครือข่าย โดยผู้เชี่ยวชาญ คู่คิดคู่พัฒนาและศึกษานิเทศก์ประเมินแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแต่ละรายการตามระดับคุณภาพ

ครั้งที่ 2 ชำนาญคู่คิดคู่พัฒนา หลังการนำชำนาญรายบุคคลไปใช้ในชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และคู่คิดคู่พัฒนา ขั้นตอนที่ 2 รวมพลังเครือข่าย โดยผู้เชี่ยวชาญ คู่คิดคู่พัฒนาและศึกษานิเทศก์ประเมินแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแต่ละรายการตามระดับคุณภาพ

ครั้งที่ 3 ชำนาญทีมพัฒนา หลังคู่คิดคู่พัฒนาหาสมาชิกร่วมเป็นทีมพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับทีมพัฒนา จัดทำชิ้นงานของแต่ละบุคคลนำไปใช้ในชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ผู้เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์ ขั้นตอนที่ 3 ขยายการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับและศึกษานิเทศก์ประเมินแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแต่ละรายการตามระดับคุณภาพ

2. การแปลความหมาย วิเคราะห์รายการปฏิบัติการโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในแต่ละข้อแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.00 หมายถึง การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะดีมาก

ค่าเฉลี่ย 1.68 - 2.33 หมายถึง การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.67 หมายถึง การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะพอใช้

ค่าเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.00 หมายถึง การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะควรปรับปรุง

แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ระดับประถมศึกษา

ชั้นประถมศึกษาปีที่เวลา.....ชั่วโมง

ชื่อกิจกรรม.....

เรื่อง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลา -น.

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควร ปรับปรุง (0)	พอใช้ (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
<p>องค์ประกอบแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ</p> <p>1. มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ครบถ้วน</p> <p>ระดับ 0 ไม่กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการจัดกิจกรรม</p> <p>ระดับ 1 กำหนดองค์ประกอบสำคัญไม่ครบถ้วน ได้แก่ ชื่อกิจกรรม ทักษะทางภาษาที่ต้องการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผล ชิ้นงาน/ผลงานการเรียนรู้ และภาคผนวก</p> <p>ระดับ 2 กำหนดองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน ได้แก่ ชื่อกิจกรรม ทักษะทางภาษาที่ต้องการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผล ชิ้นงาน/ผลงานการเรียนรู้ และภาคผนวก แต่ไม่เรียงลำดับ</p> <p>ระดับ 3 กำหนดองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน ได้แก่ ชื่อกิจกรรม ทักษะทางภาษาที่ต้องการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผล ชิ้นงาน/ผลงานการเรียนรู้ และภาคผนวก</p>				

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควรปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
	(0)	(1)	(2)	(3)
<p>สาระการเรียนรู้</p> <p>2. กำหนดสาระการเรียนรู้ชัดเจน ครบถ้วน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด</p> <p>ระดับ 0 ไม่กำหนดสาระการเรียนรู้</p> <p>ระดับ 1 สาระการเรียนรู้ที่กำหนดไม่ครบถ้วนและไม่สัมพันธ์กัน ได้แก่ คำศัพท์ ประโยค รูปประโยค และไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์ของกิจกรรม</p> <p>ระดับ 2 สาระการเรียนรู้ที่กำหนดครบถ้วนและสัมพันธ์กัน ได้แก่ คำศัพท์ ประโยค รูปประโยค แต่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์ของกิจกรรม</p> <p>ระดับ 3 สาระการเรียนรู้ครบถ้วน สัมพันธ์กัน ได้แก่ คำศัพท์ ประโยค รูปประโยค และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์ของกิจกรรม</p>				
<p>3. สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามระดับชั้นและจุดประสงค์ และกำหนดบริบทเชื่อมโยงการนำไปใช้ในสถานการณ์</p> <p>ระดับ 0 ไม่เชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้ที่แกนกลางกำหนด</p> <p>ระดับ 1 สาระการเรียนรู้มีรายละเอียดไม่ตรงกับสาระการเรียนรู้ ที่แกนกลางกำหนดแต่สัมพันธ์กับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามระดับชั้นและจุดประสงค์ที่กำหนด</p> <p>ระดับ 2 สาระการเรียนรู้มีรายละเอียดตรงกับสาระการเรียนรู้ที่แกนกลางกำหนดและสัมพันธ์กับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามระดับชั้นและจุดประสงค์ที่กำหนด แต่ไม่กำหนดบริบทให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงนำไปใช้ในสถานการณ์</p>				

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควรปรับปรุง (0)	พอใช้ (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
ระดับ 3 สารการเรียนรู้มีรายละเอียดตรงกับสาระ การแกนกลางกำหนดและสัมพันธ์กับมาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัดตามระดับชั้นและจุดประสงค์ที่กำหนด และกำหนดบริบท ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงนำไปใช้ในสถานการณ์ได้				
<p>การจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>4. การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามวัตถุประสงค์และ การปฏิสัมพันธ์ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย</p> <p>ระดับ 0 ไม่มีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในการปฏิบัติ กิจกรรมเป็นคู่หรือเป็นกลุ่ม</p> <p>ระดับ 1 ครูไม่ใช้ภาษาอังกฤษในการจัดกิจกรรม แต่ให้ ผู้เรียน ใช้ภาษาในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มเพื่อหา ข้อมูลและใช้ภาษาเพื่อการปฏิสัมพันธ์</p> <p>ระดับ 2 ครูใช้ภาษาอังกฤษในการจัดกิจกรรมเฉพาะเวลา ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม และให้ผู้เรียน ใช้ภาษาในการปฏิบัติ กิจกรรมเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มเพื่อหาข้อมูลและใช้ภาษาเพื่อ การปฏิสัมพันธ์</p> <p>ระดับ 3 ครูใช้ภาษาอังกฤษในการจัดกิจกรรมตลอดเวลา ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม และให้ผู้เรียน ใช้ภาษาในการปฏิบัติ กิจกรรมเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มเพื่อหาข้อมูลและใช้ภาษาเพื่อ การปฏิสัมพันธ์</p>				
<p>5. ขั้นตอนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะถูกต้อง ครบถ้วนตาม ขั้นตอนของการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p> <p>ระดับ 0 ไม่กำหนดขั้นตอนกิจกรรมเสริมทักษะ</p> <p>ระดับ 1 กิจกรรมเสริมทักษะไม่จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ กิจกรรมครบตามขั้นตอน ได้แก่ ชี้นำเสนอเนื้อหา (Presentation) ชี้นำปฏิบัติ (Practice) และชี้นำไปใช้ (Production)</p>				

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควรปรับปรุง (0)	พอใช้ (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
<p>ระดับ 2 กิจกรรมเสริมทักษะจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ กิจกรรมแต่ไม่เรียงลำดับจากขั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation) ขั้นฝึกปฏิบัติ (Practice) และขั้นนำไปใช้ (Production)</p> <p>ระดับ 3 กิจกรรมเสริมทักษะจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ กิจกรรมเรียงลำดับจากขั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation) ขั้นฝึก ปฏิบัติ (Practice) และขั้นนำไปใช้ (Production) ถูกต้อง</p>				
<p>6. กิจกรรม ขั้นนำเสนอ (Presentation) บทบาทครูและ ผู้เรียนถูกต้อง เหมาะสม</p> <p>ระดับ 0 ไม่กำหนดบทบาทครูในการให้ข้อมูลทางภาษา หรือ ใช้ประโยคเดียวไม่ใช่เนื้อหาที่มีบริบทหรือสถานการณ์ให้แก่ ผู้เรียน</p> <p>ระดับ 1 ครูให้ข้อมูลทางภาษาโดยเสนอเนื้อหาที่มีบริบท หรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนฟังหรืออ่าน</p> <p>ระดับ 2 ครูให้ข้อมูลทางภาษาโดยเสนอเนื้อหาที่มีบริบท หรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนฟังหรืออ่านด้วยกิจกรรมหรือสื่อด้วย เรื่องราวหรือบทสนทนา และทำความเข้าใจภาษา เช่น การออก เสียง ความหมายคำศัพท์และโครงสร้างทางไวยากรณ์</p> <p>ระดับ 3 ครูให้ข้อมูลทางภาษาโดยเสนอเนื้อหาที่มีบริบท หรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนฟังหรืออ่านด้วยกิจกรรมหรือสื่อด้วย เรื่องราวหรือบทสนทนา และทำความเข้าใจภาษา เช่น การออก เสียง ความหมายคำศัพท์และโครงสร้างทางไวยากรณ์ และ ตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน เช่น ถามคำถามหรือกระตุ้นให้ ผู้เรียนพูด อธิบายเนื้อหาทางภาษาให้ผู้เรียนเข้าใจรูปแบบ วิธีการใช้และความหมาย</p>				

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควรปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
	(0)	(1)	(2)	(3)
<p>7. กิจกรรม ชั้นฝึกปฏิบัติ (Practice) บทบาทครูและผู้เรียนถูกต้อง เหมาะสม</p> <p>ระดับ 0 ไม่ระบุบทบาทครูในการฝึกแบบควบคุมและบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมทางภาษา</p> <p>ระดับ 1 ครูฝึกแบบควบคุมเน้นความถูกต้องของภาษาโดยให้นักเรียนฝึกซ้ำตามตัวอย่างโดยใช้สื่อออนไลน์หรือผู้สอนเป็นผู้พูดเองแต่ผู้เรียนไม่ได้ฝึกการใช้รูปแบบภาษาที่ถูกต้อง</p> <p>ระดับ 2 ครูฝึกแบบควบคุมเน้นความถูกต้องของภาษาโดยให้นักเรียนฝึกซ้ำตามตัวอย่างโดยใช้สื่อออนไลน์หรือผู้สอนเป็นผู้พูดเอง ผู้เรียนได้ฝึกการใช้รูปแบบภาษาที่ถูกต้องโดยฝึกพูดพร้อมกันตามตัวอย่างครั้งละครึ่งห้องหรือทั้งห้อง แล้วสุ่มนักเรียนพูดทีละคนโดยให้เพื่อนทุกคนมีส่วนร่วมช่วยเหลือแก้ไข</p> <p>ระดับ 3 ครูฝึกแบบควบคุมเน้นความถูกต้องของภาษาโดยให้นักเรียนฝึกซ้ำตามตัวอย่างโดยใช้สื่อออนไลน์หรือผู้สอนเป็นผู้พูดเอง ผู้เรียนได้ฝึกการใช้รูปแบบภาษาที่ถูกต้องโดยฝึกพูดพร้อมกันตามตัวอย่างครั้งละครึ่งห้องหรือทั้งห้อง แล้วสุ่มนักเรียนพูดทีละคนโดยให้เพื่อนทุกคนมีส่วนร่วมช่วยเหลือแก้ไขและครูผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับในการภาษาที่ใช้ถูกต้องโดยใช้คำถามให้ตอบสั้น ๆ เช่น ถูก-ผิด ใช่-ไม่ใช่ เป็นต้น</p>				
<p>8. กิจกรรม ชี้นำไปใช้ (Production) บทบาทครูและผู้เรียนถูกต้อง เหมาะสม</p> <p>ระดับ 0 ไม่ระบุบทบาทครูในการอธิบายหรือจัดกลุ่มผู้เรียนและบทบาทผู้เรียนในการใช้ภาษาในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการทำงาน</p>				

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควรปรับปรุง (0)	พอใช้ (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
<p>ระดับ 1 ครูเริ่มกิจกรรมด้วยการอธิบายวิธีทำกิจกรรมหรือจัดกลุ่มผู้เรียนในการใช้ภาษาในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการทำงานขั้นงานแต่ให้ผู้เรียนใช้ภาษาตามรูปแบบที่กำหนด</p> <p>ระดับ 2 ครูเริ่มกิจกรรมด้วยการอธิบายวิธีทำกิจกรรมหรือจัดกลุ่มผู้เรียนในการใช้ภาษาในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการทำงาน หลังจากนั้นผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง แนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับหรือประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม แต่ผู้เรียนไม่ได้ร่วมกันสรุปการใช้ภาษาเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 3 ครูเริ่มกิจกรรมด้วยการอธิบายวิธีทำกิจกรรมหรือจัดกลุ่มผู้เรียนในการใช้ภาษาในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการทำงาน โดยชี้แนะให้ผู้เรียนได้ทดลองใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาตามรูปแบบที่กำหนด เมื่อปฏิบัติกิจกรรมเสร็จครูแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับหรือประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมและให้ผู้เรียนร่วมกันสรุปการใช้ภาษาเป้าหมาย</p>				
<p>สื่อ / แหล่งเรียนรู้</p> <p>9. กำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม</p> <p>ระดับ 0 ไม่กำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้</p> <p>ระดับ 1 กำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจความสามารถของผู้เรียน สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้</p> <p>ระดับ 2 กำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจความสามารถของผู้เรียน สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ สร้างเสริมทักษะ ความรู้และพฤติกรรมที่กำหนดตามกิจกรรมการเรียนรู้</p>				

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควรปรับปรุง (0)	พอใช้ (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
ระดับ 3 กำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจความสามารถของผู้เรียน สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ สร้างเสริมทักษะ ความรู้และ พฤติกรรมที่กำหนดตามกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้มีโอกาส ใช้สื่อในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียนโดยเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง				
การวัดประเมินผล 10. วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การวัดประเมินผลสอดคล้อง กันและสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ระดับ 0 ไม่ระบุวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การวัด ประเมินผล ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ระดับ 1 ระบุวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การวัด ประเมินผล ไม่ครบถ้วนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ระดับ 2 ระบุวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การวัด ประเมินผล ครบถ้วนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ระดับ 3 ระบุวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การวัด ประเมินผลที่หลากหลายครบถ้วนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ กำหนด มีรายละเอียดของเครื่องมือและเกณฑ์การวัดประเมินผล ที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน				
ด้านการสร้างเครื่องมือประเมินชิ้นงาน / ผลงาน 11. วิธีประเมินสอดคล้องกับชิ้นงาน / ผลงาน หรือ ไม่ สัมพันธ์กับจุดประสงค์ที่กำหนด ระดับ 0 วิธีประเมินไม่สอดคล้องกับชิ้นงาน / ผลงานและไม่ สัมพันธ์กับจุดประสงค์ที่กำหนด ระดับ 1 วิธีประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ และชิ้นงาน / ผลงานที่กำหนด				

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควรปรับปรุง (0)	พอใช้ (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
<p>ระดับ 2 วิธีประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ และชิ้นงาน / ผลงานที่กำหนด ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และมีการประเมินกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน</p> <p>ระดับ 3 วิธีประเมินสอดคล้องกับตัวชี้วัด และชิ้นงาน / ผลงานที่กำหนด ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน มีการประเมินกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนและการประเมินสภาพจริง ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ</p>				
<p>12. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสอดคล้องกับชิ้นงาน / ผลงานและวิธีประเมิน</p> <p>ระดับ 0 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินไม่สอดคล้องกับวิธีการประเมิน</p> <p>ระดับ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสอดคล้องกับวิธีการประเมิน</p> <p>ระดับ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสอดคล้องกับวิธีการประเมิน และชิ้นงาน / ผลงานที่กำหนด และนำเสนอเครื่องมือการวัดประเมินผลประกอบแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ</p> <p>ระดับ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการประเมินและชิ้นงาน / ผลงานที่กำหนด ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ/คุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนด ได้ครบถ้วน และนำเสนอเครื่องมือการวัดประเมินผลประกอบแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ</p>				
<p>13. เกณฑ์การประเมินกำหนดประเด็นการพิจารณาและคะแนนชัดเจน มีความเป็นปรนัย</p> <p>ระดับ 0 ไม่กำหนดเกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 กำหนดเกณฑ์การประเมินชิ้นงาน / ผลงาน</p>				

รายการ	ระดับการปฏิบัติ			
	ควรปรับปรุง (0)	พอใช้ (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
ระดับ 2 กำหนดเกณฑ์การประเมินชิ้นงาน / ผลงาน บ่งชี้ ทักษะที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ มีรายละเอียด ประเด็นพิจารณาการให้คะแนนและระดับคุณภาพของชิ้นงาน / ผลงาน				
ระดับ 3 กำหนดเกณฑ์การประเมินชิ้นงาน / ผลงาน บ่งชี้ ทักษะที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ มีรายละเอียด ประเด็นพิจารณาการให้คะแนนและระดับคุณภาพของชิ้นงาน / ผลงาน และมีความเป็นปรนัยในการให้คะแนนชัดเจน				
ชิ้นงาน / ผลงานการเรียนรู้ 14. ผู้เรียนมีชิ้นงาน / ผลงานการเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ และปฏิบัติกิจกรรมทางภาษาตามจุดประสงค์ และสอดคล้อง มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ระดับ 0 ไม่ระบุชิ้นงาน / ผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียน ระดับ 1 ระบุชิ้นงาน / ผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียน ระดับ 2 ระบุชิ้นงาน / ผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียน สัมพันธ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมทางภาษาของผู้เรียน ระดับ 3 ระบุชิ้นงาน / ผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียน สัมพันธ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมทางภาษาของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่ กำหนด และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด				
รวมคะแนน				
รวมเฉลี่ย				

เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพ

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.00 หมายถึง การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะดีมาก

ค่าเฉลี่ย 1.68 - 2.33 หมายถึง การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.67 หมายถึง การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะพอใช้

ค่าเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.00 หมายถึง การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะควรปรับปรุง

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากท่านไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

2. โปรดพิจารณารายการประเมินและแสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย / ในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว ตามความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประเด็นการประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	วัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตรงกับความต้องการพัฒนา					
2	สาระการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
3	กิจกรรมสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
4	การวิเคราะห์บทบาทภารกิจในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
5	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม					
6	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดการนำไปใช้อย่างสร้างสรรค์					
7	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ขั้นกำหนดเป้าหมายร่วม” ทำให้เกิดความเต็มใจ แบ่งปันประสบการณ์					
8	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ขั้นรวมพลังเครือข่าย” ทำให้เกิดการทํางานแบบคู่คิดคู่พัฒนา					
9	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ขั้นขยายการเรียนรู้” ทำให้เกิดการทํางานเป็นทีม แบ่งปันและเติมเต็ม					
10	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ขั้นสะท้อนสู่การพัฒนา” ทำให้ได้รับการเติมเต็มจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ และเพื่อนร่วมวิชาชีพ อย่างกัลยาณมิตร					

ประเด็นการประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	กิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ชั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน” ทำให้สมาชิก ได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และ นำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี					
12	การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิด การปฏิบัติและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับ คู่คิดคู่พัฒนา ทีมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
13	การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้จากระบบเครือข่าย สังคมออนไลน์และสมาชิกในเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้					
14	ความสะดวกในการเข้าถึงสิ่งสนับสนุนและ การสื่อสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
15	การทดสอบความรู้ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมตาม รูปแบบเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน					
16	การประเมินชิ้นงานจากการปฏิบัติระหว่างการ เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ					
17	การทดสอบความรู้หลังการเข้าร่วมกิจกรรมตาม รูปแบบเพื่อเปรียบเทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม					
18	การประเมินความความคิดเห็นหลังเสร็จสิ้น การเข้าร่วมกิจกรรมตามขั้นตอนของรูปแบบ					
19	ระยะเวลาในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ตามรูปแบบ					
20	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจาก การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถ นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบสังเกตการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสังเกตการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา เป็นแบบประเมินทักษะในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครู ด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อสังเกตในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation)

ขั้นที่ 2 ขั้นการฝึก (Practice)

ขั้นที่ 3 ขั้นการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Production)

2. ผู้สังเกตการจัดกิจกรรมทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษในชั้นเรียนจริงของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอนที่กำหนดตามรูปแบบ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. หากรายการใดไม่มีการปฏิบัติผู้สังเกตการจัดกิจกรรมทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ไม่ปฏิบัติ หากมีข้อสังเกตเพิ่มเติมให้บันทึกลงใน “ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม”

ครั้งที่.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลาชั่วโมง
 ชื่อ - สกุล ครูผู้สอน.....ชั้น.....
 โรงเรียน.....อำเภอ.....
 เรื่อง.....

ที่	พฤติกรรมการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ไม่ ปฏิบัติ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
1	ชั้นเสนอเนื้อหา (Presentation) จัดกิจกรรมเพื่อแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เป็น เชิงพฤติกรรมและการฝึกใช้ภาษาให้ผู้เรียนรู้ว่า กำลังทำอะไร เพื่ออะไร						
2	นำเสนอเนื้อหาทางภาษาโดยให้ผู้เรียนฟังหรือ อ่านเนื้อหาที่มีบริบทหรือสถานการณ์กำกับอยู่ โดยใช้รูปภาพ การเล่าเรื่อง เรื่องราว หรือ บทสนทนาที่มีคำศัพท์และรูปแบบภาษา ที่ต้องการสอน						
3	สอนหรืออธิบายเนื้อหาทางภาษาให้ผู้เรียน เข้าใจเนื้อหา คำศัพท์ โครงสร้าง โดยใช้ กิจกรรมแสดงให้ผู้เรียนทราบรูปแบบภาษา เช่น การอภิปราย สนทนา ซักถาม ดูรูปภาพ						
4	กระตุ้นการเรียนรู้โดยใช้คำถามหรือกระตุ้นให้ ผู้เรียนพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในเรื่องที่ ฟังหรืออ่าน						
5	ให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ กิจกรรมและซักถามเรื่องที่จะเรียน						
6	ประเมินความรู้ของผู้เรียนก่อนเรียน โดยใช้ วิธีการที่เหมาะสม เช่น การสังเกต หรือ แบบทดสอบ เป็นต้น						

ที่	พฤติกรรมการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ไม่ ปฏิบัติ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
7	ชั้นการฝึก (Practice) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกใช้ภาษาที่เรียนรู้ใหม่ใน ลักษณะของการฝึกแบบควบคุมของผู้สอน เช่น เกมทางภาษา						
8	ฝึกให้ผู้เรียนจดจำรูปแบบของภาษาโดยเน้น ความถูกต้องของภาษา						
9	สร้างสถานการณ์การใช้ภาษาที่เหมือนจริงให้ ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการใช้ภาษา						
10	ช่วยเหลือ แนะนำผู้เรียนขณะฝึกปฏิบัติ กิจกรรมการใช้ภาษา						
11	ครูปฏิบัติให้ผู้เรียนดูเป็นตัวอย่างและให้ผู้เรียนมี ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในหลากหลายลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมคู่ กิจกรรมกลุ่มย่อย หรือ กิจกรรมกลุ่มใหญ่						
12	สาธิตการฝึกถาม ตอบ เป็นตัวอย่าง เพื่อ การทบทวนรูปแบบที่นักเรียนเคยเรียนมาแล้ว						
13	จัดกิจกรรมให้นักเรียนฝึกซ้ำตามตัวอย่าง เพื่อทำความเข้าใจความหมาย จนสามารถจำ และใช้รูปแบบภาษาได้						
14	ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนทราบ ว่าภาษาที่ใช้ถูกต้องหรือไม่						
15	ตั้งคำถามให้นักเรียนตอบสั้น ๆ เช่น ถูก- ผิด ใช่-ไม่ใช่ เป็นต้น เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ความหมายของผู้เรียน						

ที่	พฤติกรรมการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ไม่ ปฏิบัติ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
16	<p>ขั้นการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Production)</p> <p>จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อ การสื่อสารอย่างอิสระ โดยนำความรู้ทางภาษา ที่เรียนมาแล้วมาใช้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ภาษา ตามรูปแบบที่กำหนด เช่น เกมทางภาษา แสดงบทบาทสมมติ ฯลฯ</p>						
17	ชี้แนะ ให้ข้อมูลป้อนกลับ และประเมินผล การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน						
18	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือช่วยเหลือ กันและมีปฏิสัมพันธ์ในการใช้ภาษาเพื่อการ สื่อสารร่วมกัน						
19	ประเมินผู้เรียนหลากหลายลักษณะ โดยประเมินเป็นกลุ่มและรายบุคคล						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สังเกตการจัดกิจกรรม
(.....)

ประเด็นสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ผู้วิจัย: นางนิริวดี ปาหวาย

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง สังกัด

..... เพศ.....อายุ.....ปี วุฒิ
การศึกษา.....

ตอนที่ 2 ประเด็นสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

1. จากประสบการณ์ของท่านในการพัฒนาครูให้สามารถสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีหลักการอย่างไรบ้าง ผู้เกี่ยวข้องมีใครบ้าง ผลสำเร็จเป็นอย่างไรบ้าง ขอความกรุณาอธิบาย
2. ในหน่วยงานของท่านวิธีการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างไรบ้างและดำเนินการอย่างไร ขอความกรุณาให้รายละเอียด
3. ท่านคิดว่าการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้สามารถสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารควรเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด
4. ท่านคิดว่าการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่เหมาะสมกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญอะไรบ้าง ขอความกรุณาอธิบาย
5. ท่านคิดว่าการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ประสบความสำเร็จนั้น ควรดำเนินการอย่างไร

6. ท่านคิดว่าการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ประสบความสำเร็จนั้นควรมีขั้นตอนอย่างไร
7. ท่านคิดว่าครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาควรมีบทบาทอย่างไรในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
8. ท่านคิดว่ากิจกรรมลักษณะใดที่ช่วยให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
9. ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
10. ท่านคิดว่าการประเมินผลการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร
11. ท่านคิดว่าหน่วยงานใดสามารถขับเคลื่อนให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
12. ท่านคิดว่าครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ยั่งยืน
13. ท่านคิดว่าครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญอย่างไรในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
14. ท่านคิดว่ามีประเด็นอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้สามารถสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอีกหรือไม่ ขอความกรุณาให้รายละเอียดเพิ่มเติม

ภาคผนวก ค

- ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครู ด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครู ด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครู ด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- คะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม ชั้นทดลองใช้
- คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการจัดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ชั้นทดลองใช้
- คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบเน้นประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ชั้นทดลองใช้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาครู
ด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ
เพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	ค่า IOC	ความหมาย
1	สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบกับ หลักการ	1	สอดคล้อง
2	สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบกับ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1	สอดคล้อง
3	หลักการกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1	สอดคล้อง
4	หลักการของรูปแบบกับองค์ประกอบรูปแบบ	1	สอดคล้อง
5	หลักการของรูปแบบกับกระบวนการและขั้นตอนรูปแบบ	1	สอดคล้อง
6	วัตถุประสงค์รูปแบบกับองค์ประกอบรูปแบบ	1	สอดคล้อง
7	วัตถุประสงค์รูปแบบกับกระบวนการและขั้นตอนรูปแบบ	1	สอดคล้อง
8	วัตถุประสงค์รูปแบบกับการประเมินผล	1	สอดคล้อง
9	องค์ประกอบกับกระบวนการและขั้นตอนของรูปแบบ	1	สอดคล้อง
10	กระบวนการและขั้นตอนกับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	สอดคล้อง
11	กระบวนการและขั้นตอนกับการประเมินผล	1	สอดคล้อง
12	วิธีการประเมินผลกับเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผล	1	สอดคล้อง
	รวมเฉลี่ย	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครู ด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	N = 15		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	นำหลักการฝึกอบรม (Training) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดให้สมาชิกเครือข่ายต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจากหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการรับรอง อย่างน้อย 2 หลักสูตร	4.33	0.49	มาก
2	นำหลักการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.93	0.26	มากที่สุด
3	นำหลักการชี้แนะ ติดตาม (Coaching and Follow - Up) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.47	0.52	มากที่สุด
4	นำหลักการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.67	0.49	มากที่สุด
5	นำหลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	N = 15		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	กำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.53	0.74	มากที่สุด
7	กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่			
7.1	ภาวะผู้นำการเรียนรู้	4.67	0.49	มากที่สุด
7.2	ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.93	0.26	มากที่สุด
7.3	การติดตาม สะท้อนผล	4.67	0.62	มากที่สุด
7.4	การทำงานเป็นทีม	4.73	0.46	มากที่สุด
7.5	เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
8	กำหนดกระบวนการและขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่			
8.1	ขั้นตั้งเป้าหมายร่วม	4.80	0.41	มากที่สุด
8.2	ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.87	0.35	มากที่สุด
8.3	ขั้นสร้างเครือข่ายการปฏิบัติ	4.73	0.46	มากที่สุด
8.4	ขั้นเสริมแรงและสะท้อนผล	4.60	0.51	มากที่สุด
8.5	ขั้นแบ่งปันและเผยแพร่ความสำเร็จ	4.87	0.32	มากที่สุด

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	N = 15		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
9	กำหนดการวัดประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่			
	9.1 การประเมินความรู้ก่อนและหลังการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
	9.2 การประเมินความสามารถด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ	5.00	0.00	มากที่สุด
	9.3 การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.47	0.52	มาก
10	กำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จของรูปแบบ ได้แก่			
	10.1 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ต้องเปิดใจ รับฟังความคิดเห็น และแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จร่วมกับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	4.67	0.49	มากที่สุด
	10.2 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจากการฝึกอบรม หลักสูตรที่สถาบัน ครูพัฒนารับรองไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมอย่างจริงจัง	4.67	0.49	มากที่สุด
	10.3 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา และทีมงานต้องร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับบริบทและสภาพการจัดการเรียนรู้ของชั้นเรียนจริงของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	N = 15		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
10.4	ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น ตำราหรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายทั้งในระบบออนไลน์และการพบกลุ่ม	4.67	0.49	มากที่สุด
10.5	คู่มือคู่พัฒนา (Buddy Teacher) พบปะแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวคิดที่หลากหลาย	4.67	0.49	มากที่สุด
10.6	ผู้สังเกตการสอนและผู้ถูกสังเกตเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนสะท้อนความคิดเห็นการเขียนชิ้นเรียนและการสังเกตการสอนในกลุ่มออนไลน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.51	มากที่สุด
10.7	หน่วยงานต้นสังกัดในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการของรูปแบบ	4.73	0.46	มากที่สุด
11	คู่มือการใช้รูปแบบกำหนดรายละเอียดการดำเนินงานตามกระบวนการและขั้นตอนการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	4.93	0.26	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.75	0.14	มากที่สุด

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครู ด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	N = 15		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	นำหลักการฝึกอบรม (Training) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดให้สมาชิกเครือข่ายต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจากหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการรับรอง อย่างน้อย 2 หลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
2	นำหลักการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.53	0.52	มากที่สุด
3	นำหลักการชี้แนะ ติดตาม (Coaching and Follow - Up) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.47	0.51	มาก
4	นำหลักการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.60	4.14	มากที่สุด
5	นำหลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.80	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	N = 15		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4.87	0.52	มากที่สุด
7	องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา			
7.1	ภาวะผู้นำการเรียนรู้	5.00	.00	มากที่สุด
7.2	ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.73	0.46	มากที่สุด
7.3	การติดตาม สะท้อนผล	4.60	0.74	มากที่สุด
7.4	การทำงานเป็นทีม	4.73	0.46	มากที่สุด
7.5	เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.80	0.41	มากที่สุด
8	นำกระบวนการและขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา			
8.1	ขั้นกำหนดเป้าหมายร่วม	4.87	0.35	มากที่สุด
8.2	ขั้นรวมพลังเครือข่าย	4.73	0.46	มากที่สุด
8.3	ขั้นขยายการเรียนรู้	4.60	0.51	มากที่สุด
8.4	ขั้นสะท้อนสู่การพัฒนา	4.73	0.46	มากที่สุด
8.5	ขั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน	4.80	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	N = 15		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
9	การวัดประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาครูด้วย การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัด กิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา			
	9.1 การประเมินความรู้ก่อนและหลังการสร้าง เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.80	0.41	มากที่สุด
	9.2 การประเมินความสามารถด้านการจัด กิจกรรมเสริมทักษะ	4.60	0.51	มากที่สุด
	9.3 การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.80	0.41	มากที่สุด
10	ปัจจัยสู่ความสำเร็จของรูปแบบ			
	10.1 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ต้องเปิดใจ รับฟังความคิดเห็น และแบ่งปัน แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จร่วมกับกลุ่ม อย่างต่อเนื่อง	4.67	0.49	มากที่สุด
	10.4 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจากการฝึกอบรม หลักสูตรที่สถาบัน ครูพัฒนารับรองไปประยุกต์ใช้ ในการจัดกิจกรรมอย่างจริงจัง	4.80	0.41	มากที่สุด
	10.5 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา และทีมงานต้องร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เชื่อมโยง กับบริบทและสภาพการจัดการเรียนรู้ของชั้นเรียน จริงของตนเอง	4.73	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	N = 15		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
10.4	ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น ตำราหรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายทั้งในระบบออนไลน์และการพบกลุ่ม	4.47	0.52	มาก
10.5	คู่มือคู่มือพัฒนา (Buddy Teacher) พบปะแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวคิดที่หลากหลายหลาย	4.80	0.41	มากที่สุด
10.8	ผู้สังเกตการสอนและผู้ถูกสังเกตเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนสะท้อนความคิดเห็นการเยี่ยมชมชั้นเรียนและการสังเกตการสอนในกลุ่มออนไลน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.67	0.49	มากที่สุด
10.9	หน่วยงานต้นสังกัดในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการของรูปแบบ	4.73	0.46	มากที่สุด
11	คู่มือการใช้รูปแบบกำหนดรายละเอียดการดำเนินงานตามกระบวนการและขั้นตอนการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	4.80	0.41	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.73	0.22	มากที่สุด

ตารางที่ 19 คะแนนประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

	ประเด็นการพิจารณา ความเหมาะสม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	นำหลักการฝึกอบรม (Training) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดให้สมาชิกเครือข่ายต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจากหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการรับรอง อย่างน้อย 2 หลักสูตร	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
2	นำหลักการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	นำหลักการชี้แนะ ติดตาม (Coaching and Follow - Up) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ประเด็นการพิจารณา ความเหมาะสม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4	นำหลักการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
5	นำหลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	กำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5
7	กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่															
	7.1 การฝึกอบรม	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
	7.2 ชุมชนนักปฏิบัติ	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ประเด็นการพิจารณา ความเหมาะสม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
7	7.3 การสอนแนะและติดตามผล	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5
	7.4 การทำงานเป็นทีม	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
	7.5 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	กำหนดกระบวนการและขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้าง เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่															
	8.1 ขั้นตั้งเป้าหมายร่วม	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
	8.2 ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	8.3 ขั้นสร้างเครือข่ายการปฏิบัติ	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
	8.4 ขั้นเสริมแรงและสะท้อนผล	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
	8.5 ขั้นแบ่งปันและเผยแพร่ความสำเร็จ	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ประเด็นการพิจารณา ความเหมาะสม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
9	กำหนดการวัดประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่ 9.1 การประเมินความรู้ก่อนและหลังการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9.2 การประเมินความสามารถด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ 9.3 การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	กำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จของรูปแบบ ได้แก่ 10.1 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องเปิดใจ รับฟังความคิดเห็น และแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จร่วมกับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็นการพิจารณา ความเหมาะสม		ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
10	10.2 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจากการฝึกอบรมหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรองไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมอย่างจริงจัง	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
	10.3 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและทีมงานต้องร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับบริบทและสภาพการจัดการเรียนรู้ของชั้นเรียนจริงของตนเอง	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	10.4 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น ตำรา หรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายทั้ง ในระบบออนไลน์และการพบกลุ่ม	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
	10.5 คู่คิดคู่พัฒนา (Buddy Teacher) พบปะ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวคิดที่หลากหลาย	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ประเด็นการพิจารณา ความเหมาะสม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
11	10.6 ผู้สังเกตการสอนและผู้ถูกสังเกตเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนสะท้อนความคิดเห็น การเยี่ยมชมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ในกลุ่มเครือข่ายสังคม ออนไลน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
	10.7 หน่วยงานต้นสังกัดในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการของรูปแบบ	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
	คู่มือการใช้รูปแบบกำหนดรายละเอียดการดำเนินงานตามกระบวนการและ ขั้นตอนการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับ ประถมศึกษา	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

ตารางที่ 20 คะแนนประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

	ประเด็นการพิจารณา ความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	นำหลักการฝึกอบรม (Training) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดให้สมาชิกเครือข่ายต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจากหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการรับรอง อย่างน้อย 2 หลักสูตร	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	นำหลักการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	
3	นำหลักการชี้แนะ ติดตาม (Coaching and Follow - Up) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

	ประเด็นการพิจารณา ความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4	นำหลักการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
5	นำหลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) มาใช้ในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
6	กำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
7	กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่															
	7.1 การฝึกอบรม	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	7.2 ชุมชนนักปฏิบัติ	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

	ประเด็นการพิจารณา ความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
7	7.3 การสอนแนะและติดตามผล	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5
	7.4 การทำงานเป็นทีม	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
	7.5 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
8	กำหนดกระบวนการและขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้าง เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่															
	8.1 ขั้นตั้งเป้าหมายร่วม	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
	8.2 ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
	8.3 ขั้นสร้างเครือข่ายการปฏิบัติ	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
	8.5 ขั้นเสริมแรงและสะท้อนผล	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
	8.5 ขั้นแบ่งปันและเผยแพร่ความสำเร็จ	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

	ประเด็นการพิจารณา ความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
9	กำหนดการวัดประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้แก่ 9.1 การประเมินความรู้ก่อนและหลังการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9.2 การประเมินความสามารถด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ 9.3 การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
10	กำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จของรูปแบบ ได้แก่ 10.1 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องเปิดใจ รับฟังความคิดเห็น และแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จร่วมกับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ประเด็นการพิจารณา ความเป็นไปได้		ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
10	10.2 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจากการฝึกอบรมหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรองไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมอย่างจริงจัง	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
	10.3 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและทีมงานต้องร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับบริบทและสภาพการจัดการเรียนรู้ของชั้นเรียนจริงของตนเอง	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4
	10.4 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น ตำรา หรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายทั้ง ในระบบออนไลน์และการพบกลุ่ม	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
	10.5 คู่คิดคู่พัฒนา (Buddy Teacher) พบปะ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวคิดที่หลากหลาย	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

	ประเด็นการพิจารณา ความเป็นไปได้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
11	10.6 ผู้สังเกตการสอนและผู้ถูกสังเกตเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนสะท้อนความคิดเห็น การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ในกลุ่มเครือข่ายสังคม ออนไลน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
	10.7 หน่วยงานต้นสังกัดในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการของรูปแบบ	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
	คู่มือการใช้รูปแบบกำหนดรายละเอียดการดำเนินงานตามกระบวนการและ ขั้นตอนการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับ ประถมศึกษา	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	

ภาคผนวก ง

คู่มือการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง

เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจแนวคิด หลักการเกี่ยวกับจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

1.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

1.2 การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

1.3 การวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

1.4 การออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

2. มีความสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ผู้เรียนมีทักษะทางภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับระดับชั้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาฉบับนี้ มีความมุ่งหมายที่ต้องการให้ผู้นำรูปแบบไปใช้มีกระบวนการพัฒนาครูโดยการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสามารถจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน

โครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ความสำคัญและความเป็นมาการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ส่วนที่ 2 กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ส่วนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ส่วนที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จและวิธีการนำไปใช้ในการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดเป้าหมายร่วม เป็นการสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการวิเคราะห์ภารกิจตนเอง สภาพปัญหา ความต้องการความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำมากำหนดเป้าหมาย ภาพความสำเร็จและพันธกิจในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ชัดเจน ร่วมกันระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เป็นสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกิจกรรมพบกลุ่มเพื่อสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจและความเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้ นำประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสมาชิกแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะสม ร่วมกันวางแผนจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

ขั้นที่ 2 ขั้นรวมพลังเครือข่าย สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับคูคิดคู่พัฒนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปัน เติมเต็มและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จากแนวปฏิบัติหรือวิธีการที่ได้รับประสบการณ์จากการเข้ารับการพัฒนา การฝึกอบรมหรือการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร วิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

เพื่อเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบท ให้สมาชิกเลือกแนวทาง หรือวิธีการของสมาชิก เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลักษณะคู่คิดคู่พัฒนาด้วยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การใช้กลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์และพบกลุ่มใหญ่ของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ขั้นขยายการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นทีมโดยนำประสบการณ์จาก คู่คิดคู่พัฒนามาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เติมเต็มร่วมกันในทีม และเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้สื่อออนไลน์และสื่อเทคโนโลยีมาช่วยในการเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสมาชิกที่อยู่ต่างพื้นที่หรือห่างไกลกัน กำหนดวิธีการสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สะดวกและเหมาะสมกับความต้องการของสมาชิก สร้างกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นพื้นที่ให้สมาชิกและบุคคลอื่น ๆ ที่สนใจมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษระดับ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เฉพาะสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์ แบบปิด กิจกรรมกลุ่มแบบพบหน้าร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยโดยหมุนเวียนสมาชิกกลุ่มย่อย ทุกครั้งที่ปฏิบัติกิจกรรม

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนสู่การพัฒนา เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกเครือข่ายแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าสิ่งใดบ้างที่ทำได้ สิ่งใดบ้างมีปัญหา โดยใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติของสมาชิกเครือข่ายผ่านสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้คนอื่น ๆ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนา สนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาและทบทวนการสร้างกิจกรรมระหว่างบุคคล สมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวและการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 5 ขั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน เป็นการนำผลที่เกิดจากการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ หรือผลการปฏิบัติที่ดีจากการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนเผยแพร่ นำเสนอต่อสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่กับกลุ่มครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อออนไลน์เป็นระบบกลุ่มเปิด และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมวิชาชีพตลอดจนผู้สนใจได้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาในโอกาสต่อไป ตลอดจนมอบ

เกียรติบัตรให้กับสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมแรงและยกย่องเชิดชูเกียรติในการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีต่อสาธารณชน

การนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาไปใช้ ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจเอกสารคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา และทำความเข้าใจในเนื้อหาแต่ละตอนอย่างละเอียด

2. ดำเนินการตามขั้นตอนรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

3. รวบรวมข้อมูลผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ดังนี้

3.1 ทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา โดยการทดสอบก่อนและทดสอบหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ พิจารณาเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบกับเกณฑ์ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบต้องผ่านเกณฑ์การทดสอบร้อยละ 70 ขึ้นไป

3.2 ประเมินการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา โดยการประเมินผลงานการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตามรูปแบบ

3.3 ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

4. รายงานผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือ

สำหรับผู้วิจัยนำไปใช้ในการดำเนินงานวิจัย เพื่อให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาได้สร้าง
เครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปันประสบการณ์ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย อันจะส่งผลให้เกิดความรู้
ความเข้าใจ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อ
การเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

นิธิวดี ป่าหวาย

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ส่วนที่ 1

ความสำคัญและความเป็นมาการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

“การศึกษาในยุค Thailand 4.0” มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยได้เข้าก้าวสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้าน เช่น การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสื่อสารกับนานาชาติทั้งเพื่อการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานความร่วมมือ และการค้าขาย กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายปฏิรูปการศึกษา โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้น คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาคุณภาพตามแผนยุทธศาสตร์ จึงกำหนดเป็นโครงการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนด กลยุทธ์ จุดเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนและบุคลากรในสังกัด ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรและผู้เรียนในสังกัด ในการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล พัฒนาสมรรถนะสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ร่วมแบบพหุวัฒนธรรม ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนและบุคลากรในสังกัดจึงมีความจำเป็นที่การศึกษาต้องเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจ ในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ องค์การชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องมีการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งจะมีทิศทางไปทางใดขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานด้วยความสุข

การพัฒนาบุคลากรด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคลถูกนำออกมาเป็นความรู้ที่ปรากฏต่อบุคคลอื่นและแสดงออกให้เห็นเด่นชัดโดยการถ่ายทอดออกมา ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ ถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การไปยังบุคคลอื่น

เพื่อสร้างความเข้าใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี การเรียนรู้ของบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลต้องดำเนินการเอง เพราะกระบวนการสร้างความหมายเป็นกระบวนการเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึงพื้นที่ที่เป็นโครงสร้างสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลที่สนใจเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน พันธะทางสังคมที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกไว้ร่วมกัน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของบุคคลเกิดเป็นเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกลไกของเครือข่ายจะเชื่อมโยงบุคคลกับบุคคลทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลอมรวมความรู้ผสมผสานความรู้เรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบของเครือข่ายหรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice) เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ทั้งในลักษณะของเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเป็นลักษณะการรวมตัวของกลุ่มบุคคลในระยะเวลาสั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเครือข่ายที่เป็นทางการมีโครงสร้างบทบาทชัดเจนเกิดจากการจัดตั้งขึ้นมาของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ลักษณะของเครือข่ายจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับเป้าหมายของเครือข่ายและลักษณะของความรู้ในเครือข่ายและโครงสร้างสายงาน

การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีการให้ครูร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ควรจะเป็นในรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตรงตามความต้องการ และวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ลักษณะการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และองค์ประกอบของเครือข่ายการเรียนรู้ควรมีกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้ของบุคคล การทำงานร่วมกันในเครือข่าย การแลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในเครือข่าย จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกออกมาเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หลักในการแบ่งปันความรู้ในเครือข่ายควรสร้างความไว้วางใจ การใช้บทสนทนาในการแบ่งปันความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของบุคลากรที่ต้องการความรู้ไปแก้ไขปัญหาในการทำงาน กระบวนการสร้างเครือข่ายสำหรับการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดความสัมพันธ์ ซึ่งความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายอย่างเดียวกัน และกระบวนการสร้างเครือข่ายควรดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนโดยยึดหลักการที่ว่าระบบการศึกษาและระบบการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ครู

หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญในการปฏิรูปคือการ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การที่ครูมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการเตรียมครูใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าว คือ การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice : CoP) มีกลุ่มคนร่วมแลกเปลี่ยนในเรื่องที่ตนเองสนใจ มีความรู้ ความชำนาญ และเรียนรู้จากคนอื่น ๆ ในกลุ่มผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่องและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนแนวคิดในกลุ่มสมาชิก (Helping Communities) เน้นการพัฒนา ตรวจสอบและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice Communities) จัดระเบียบ ยกระดับและพัฒนาความรู้ที่สมาชิกใช้เป็นประจำ (Knowledge -Stewarding Communities) และพัฒนาแนวคิดโดยเน้นการข้ามขอบเขตเพื่อผสมผสานสมาชิกที่มีมุมมองต่างกัน (Innovation Communities) ซึ่งพบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครูที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้นจึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็น “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” ที่มีลักษณะเอื้ออาทร ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น อีกทั้ง การรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นทักษะการสื่อสารตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้แสวงหาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องร่วมกับกลุ่มผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) ได้แก่

1.1 การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นวิธีการสอนการอบรมที่ใช้ตำราเรียน การบรรยาย การสาธิต เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจากสื่อและเทคโนโลยี และการฝึกอบรมด้วย

ตนเองด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

1.2 การเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยี โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือ แอปพลิเคชัน ผู้เข้าอบรมจะมีปฏิสัมพันธ์กับโปรแกรมในแผ่นซีดีด้วยการตอบคำถามเลือก หรือเสนอปัญหาที่กำหนดไว้ในโปรแกรม หรือการปฏิบัติตามโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือ แอปพลิเคชัน

1.3 การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง หรือ สถานการณ์จริง เป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติกิจกรรมในสถานการณ์จำลอง หรือฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

1.4 การเรียนรู้จากบุคคลโดยตรง เป็นการฝึกงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษทุกรูปแบบโดยเรียนรู้จากการใช้เครื่องมือหรือการเรียนรู้จากบุคลากรภายใต้คำแนะนำของผู้ฝึก (Trainer) หรือผู้นิเทศ (Supervisor)

2. ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Communities) ได้แก่

2.1 ชุมชนเพื่อการช่วยเหลือ เป็นชุมชนที่มีการร่วมแก้ปัญหาการทำงาน โดยช่วยกันแลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์ และมุมมองต่างๆในกลุ่มสมาชิก

2.2 ชุมชนเพื่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นชุมชนที่เน้นการแสวงหาพัฒนา และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากชุมชนอื่นๆ หรือการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดขึ้นมาเอง

2.3 ชุมชนเพื่อพัฒนาระดับความรู้ เป็นชุมชนที่มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ มีการจัดระเบียบความรู้และยกระดับความรู้ความคิดของสมาชิกอยู่อย่างต่อเนื่อง

2.4 ชุมชนนวัตกรรม เป็นชุมชนที่มีการพัฒนาแนวคิดจากการผสมผสานแนวคิดของสมาชิกที่มีมุมมองต่างกัน เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือสร้างนวัตกรรม

3. การติดตาม สะท้อนผล (Follow-up and Feedback) ได้แก่

3.1 ตระหนักในความต้อการ สร้างความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์ ความจำเป็น และความต้อการในการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เติมเต็มในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ไม้ให้ผู้รับการติดตาม สะท้อนผลเป็นกังวลหรือต่อต้าน แต่เน้นให้เห็นผลเสียและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการติดตาม สะท้อนผลของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2 ตั้งเป้าหมายร่วมกัน กำหนดเป้าหมายในการติดตามและสะท้อนผลร่วมกัน ระหว่างสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจน มีเรื่องใดบ้างที่ควรเรียนรู้หรือฝึกฝนเพิ่มเติม ระบุถึงตัวชี้วัดและผลลัพธ์ของสิ่งที่ต้องการจะติดตามและสะท้อนผล เรียงลำดับผลจากการติดตาม และสะท้อนผลแต่ละครั้ง ระบุกิจกรรมตามลำดับของการดำเนินงานโดยคำนึงถึงกิจกรรมที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติในระดับต่างๆ ตามที่กำหนดไว้

3.3 ออกแบบแผนปฏิบัติงาน ผู้ติดตามและผู้ปฏิบัติร่วมกันวางแผนจากวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ที่ต้องการ ระบุกิจกรรมที่ต้องดำเนินงานและผู้มีส่วนร่วมในการติดตามและสะท้อนผล

แต่ละครั้ง ระบุเจาะจงพฤติกรรมที่ควรปรับปรุง หรือ พัฒนา กำหนดระยะเวลา และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและสะท้อนผลให้ชัดเจน

3.4 ติดตามและสะท้อนผลการปฏิบัติ เป็นการติดตามและประเมินผลการสังเกต การปฏิบัติในชั้นเรียน ให้คู่คิดคู่พัฒนา หรือทีมได้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนตามที่ได้วางแผนร่วมกัน และสะท้อนผลให้ผู้รับการสังเกตได้ทราบและแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เติมเต็มและเสริมแรงซึ่งกันและกัน

4. การทำงานเป็นทีม (Team Work) ได้แก่

4.1 ทีมแก้ปัญหา เป็นกลุ่มของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะทีมย่อย 4 – 5 คน และทีมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจและมีกิจกรรมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ แบ่งปัน แนะนำ เติมเต็มและเสริมแรงร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

4.2 ทีมบริหารตนเอง สมาชิกทุกคนมีบทบาท หน้าที่รับผิดชอบต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างอิสระ สามารถเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีมและการติดตามผลการปฏิบัติซึ่งกันและกัน

4.3 ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีมที่บุคลากรปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ที่ต่างระดับชั้นกัน หรือต่างพื้นที่ปฏิบัติการสอน เพื่อนำความสามารถที่มีความแตกต่างกันมาเป็นที่มาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อมูลซึ่งกันและกัน นำความคิดใหม่ ๆ มาร่วมมือ กันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดกิจกรรมเสริมทักษะทางภาษาให้แก่ผู้เรียน กำหนดระยะเวลา มาก เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้งานที่อาจมีความแตกต่างกัน สร้างความไว้วางใจและสร้างการทำงานเป็นทีม เนื่องจากแต่ละคนมาจากประสบการณ์เดิมที่แตกต่างกัน

4.4 ทีมเสมือนจริง ลักษณะการทำงานเป็นทีมแต่พื้นที่การปฏิบัติงานแยกกันอยู่หรือ ต่างพื้นที่กัน โดยใช้ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีและเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการติดต่อ สื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ทีมจะมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน ร่วมกัน

5. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum)

5.1 กำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับ เป้าหมายทางธุรกิจ

5.2 สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

5.3 สร้างเครือข่ายของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ

5.4 กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร

5.5 แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในงานประจำวันได้

5.6 สร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาด้วยกระบวนการที่มีขั้นตอนจะเสริมสร้างทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษบนพื้นฐานการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายต่อไป

ส่วนที่ 2

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

กระบวนการดำเนินงานและขั้นตอนของการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดเป้าหมายร่วม เป็นการสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการวิเคราะห์ภารกิจตนเอง สภาพปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำมากำหนดเป้าหมาย ภาพความสำเร็จและพันธกิจในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ชัดเจน ร่วมกันระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เป็นสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกิจกรรมพบกลุ่มเพื่อสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจและความเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้ นำประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสมาชิกแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสม ร่วมกันวางแผนจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

ขั้นที่ 2 ขั้นรวมพลังเครือข่าย สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับคูคิดคู่พัฒนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปัน เติมเต็มและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จากแนวปฏิบัติหรือวิธีการที่ได้รับประสบการณ์จากการเข้ารับการพัฒนา การฝึกอบรมหรือการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร วิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบท ให้สมาชิกเลือกแนวทาง หรือวิธีการของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลักษณะคูคิดคู่พัฒนาด้วยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การใช้กลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์และพบกลุ่มใหญ่ของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ขั้นขยายการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นทีมโดยนำประสบการณ์จากคูคิดคู่พัฒนาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เติมเต็มร่วมกันในทีม และเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้รู้

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้สื่อออนไลน์และสื่อเทคโนโลยีมาช่วยในการเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสมาชิกที่อยู่ต่างพื้นที่หรือห่างไกลกัน กำหนดวิธีการสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สะดวกและเหมาะสมกับความต้องการของสมาชิก สร้างกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นพื้นที่ให้สมาชิกและบุคคลอื่น ๆ ที่สนใจมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษระดับเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เฉพาะสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์แบบปิด กิจกรรมกลุ่มแบบพบหน้าร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยโดยหมุนเวียนสมาชิกกลุ่มย่อยทุกครั้งปฏิบัติกิจกรรม

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนสู่การพัฒนา เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกเครือข่ายแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าสิ่งใดบ้างที่ทำได้ สิ่งใดบ้างมีปัญหา โดยใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติของสมาชิกเครือข่ายผ่านสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้คนอื่น ๆ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนา สนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาและทบทวนการสร้างกิจกรรมระหว่างบุคคล สมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวและการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 5 ขั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน เป็นการนำผลที่เกิดจากการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ หรือผลการปฏิบัติที่ดีจากการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนเผยแพร่ นำเสนอต่อสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่กับกลุ่มครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อออนไลน์เป็นระบบกลุ่มเปิด และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมวิชาชีพตลอดจนผู้สนใจได้แสดงความคิดเห็นเพื่อการนำไปพัฒนาในโอกาสต่อไป ตลอดจนมอบเกียรติบัตรให้กับสมาชิกกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมแรงและยกย่องเชิดชูเกียรติในการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีต่อสาธารณะชน

**กระบวนการดำเนินงานพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา**

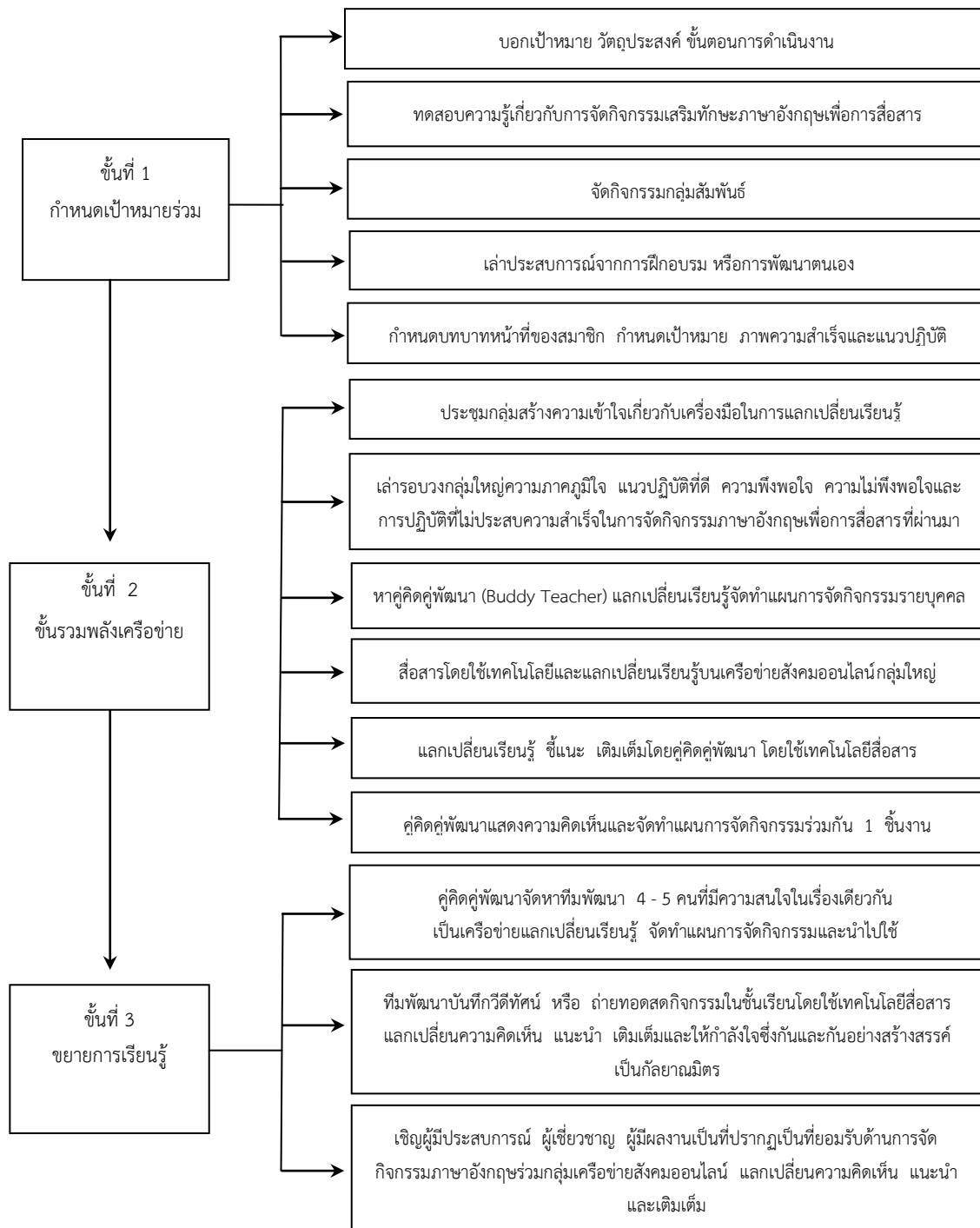
การดำเนินงานตามกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาเป็นการนำขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5 ขั้นตอน มากำหนดรายละเอียดที่แสดงขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินการ วัตถุประสงค์ และกิจกรรม 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนัก ความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และการวางแผนให้เกิดความเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงานขั้นที่ 1 – 3

ระยะที่ 2 การทบทวนการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามและสะท้อนผล โดยทีมพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับและศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงานขั้นที่ 4

ระยะที่ 3 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ดี การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับและศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงานขั้นที่ 5

รายละเอียดการดำเนินงาน มีดังนี้



แผนภูมิที่ 1 แสดงกิจกรรมระยะที่ 1 การดำเนินงานตามขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นที่ 1 - 3

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 1</p> <p>กำหนดเป้าหมายร่วม</p>	<p>สัปดาห์ที่ 1</p> <p>วันแรกของการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>1. เพื่อสร้างความตระหนัก พันธกิจและวางแผนกำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา</p> <p>2. เพื่อสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจให้เกิดความเป็นเครือข่ายการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา</p>	<p>ประชุมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีกิจกรรม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจและเปิดใจด้วยเกม - เล่ารอบวงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ การจัดกิจกรรมที่ผ่านมา สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดกิจกรรม - กิจกรรมกลุ่มสร้างข้อตกลงร่วมกันวางแผนการดำเนินงานเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดเป้าหมาย ภาพความสำเร็จ บทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 2</p> <p>รวมพลังเครือข่าย</p>	<p>วันที่ 2 ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ และทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน</p>	<p>1. เล่ารอบวงกลุ่มใหญ่ สมาชิกเล่าความภาคภูมิใจแนวปฏิบัติที่ดี ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และการปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อถอดประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ได้แก่</p> <p>1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p> <p>1.2 การจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p> <p>1.3 การออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p>

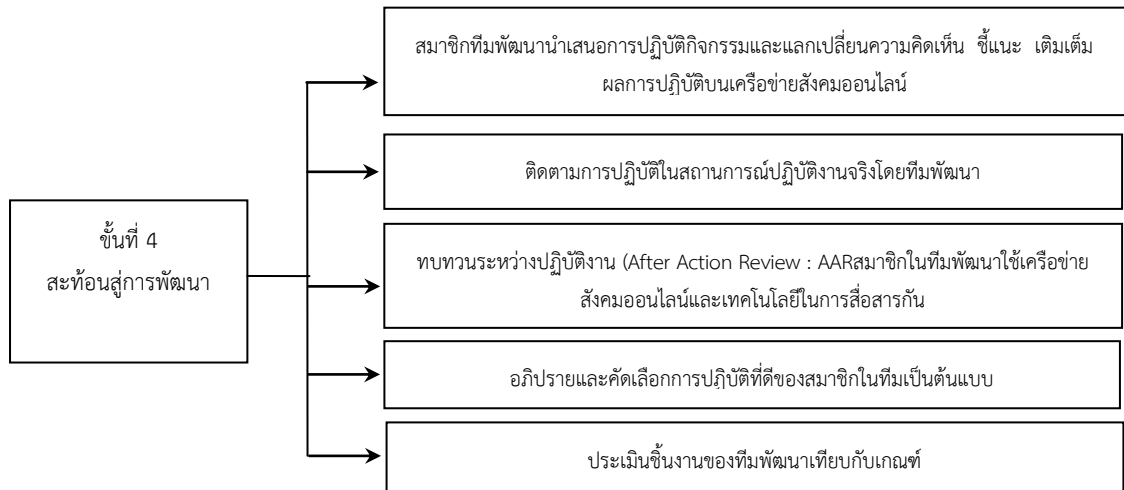
ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 2 รวมพลังเครือข่าย (ต่อ)</p>	<p>วันที่ 2 ของการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับ นำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ และทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ ผู้เรียน</p>	<p>1.4 การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม เสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p> <p>2. สมาชิกหาคู่คิดคู่พัฒนา (Buddy Teacher) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เลือกแนวทาง / วิธีการจัดกิจกรรมและจัดทำแผนการจัดกิจกรรม และนำไปใช้ในชั้นเรียนของตนเอง</p> <p>3. สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกคน จัดทำแผนการจัดกิจกรรมเพื่อประเมินชิ้นงาน (ชิ้นงานที่ 1)</p>

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 2</p> <p>รวมพลังเครือข่าย (ต่อ)</p>	<p>สัปดาห์ที่ 2 - 3</p> <p>ทุกวันพุธ หรือ วันพฤหัสบดี</p> <p>ตามที่คู่มือพัฒนา นัดหมายกัน</p>	<p>เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับ นำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ และทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ ผู้เรียน</p>	<p>3. คู่มือพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สังเกต การนำไปใช้ในชั้นเรียน สื่อสารผ่านเทคโนโลยี และบนเครือข่ายสังคมออนไลน์โดยใช้ Line กลุ่ม และ Facebook กลุ่ม</p> <p>4. คู่มือพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชี้นำ เติมเต็มให้กำลังใจซึ่งกันและกันโดยคู่มือพัฒนา แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และเป็น กัลยาณมิตร ต่อเนื่อง 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง</p> <p>5. คู่มือพัฒนาแสดงความคิดเห็นร่วมกันและ จัดทำแผนการจัดกิจกรรม 1 ชั้น เพื่อประเมิน ชิ้นงาน (ชิ้นงานที่ 2)</p>

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 3</p> <p>ขยายการเรียนรู้</p>	<p>สัปดาห์ที่ 4</p> <p>1 วัน</p>	<p>เพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิด</p> <p>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมพัฒนา</p> <p>ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์</p> <p>และครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา</p>	<p>ประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>1. คู่คิดคู่พัฒนาหาทีมพัฒนา 4 - 5 คน</p> <p>จากสมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันแลกเปลี่ยน</p> <p>ประสบการณ์ที่ได้จากคู่คิดคู่พัฒนาสู่ทีมพัฒนา</p> <p>บันทึกวิธีการ /แนวทาง การจัดกิจกรรมและ</p> <p>เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของตนเองจัดทำ</p> <p>แผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ</p>

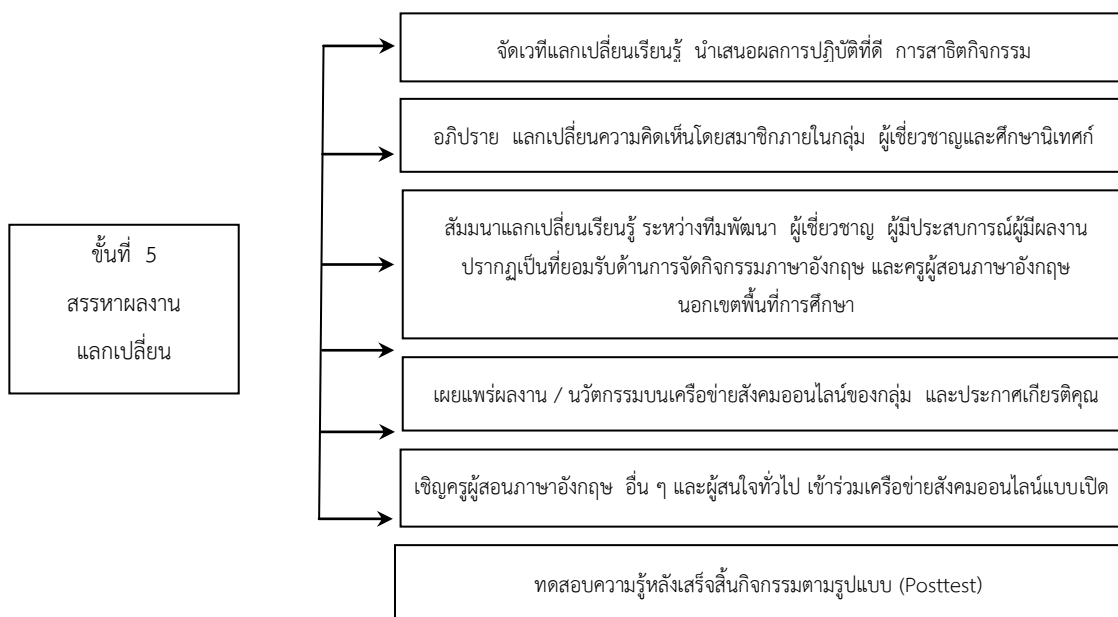
ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 3</p> <p>ขยายการเรียนรู้ (ต่อ)</p>	<p>สัปดาห์ที่ 4 – 6</p> <p>ทุกวันพุธ หรือ</p> <p>วันพฤหัสบดี</p> <p>ตามที่ทีมพัฒนา</p> <p>นัดหมายกัน</p>	<p>เพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิด</p> <p>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมพัฒนา</p> <p>ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์และ</p> <p>ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา</p>	<p>2. สมาชิกทีมพัฒนาแต่ละทีมบันทึกวิถี</p> <p>ทัศน์ หรือ ถ่ายทอดสดกิจกรรมในชั้นเรียน</p> <p>จากแผนการจัดกิจกรรมที่ได้แนวทางมาจาก</p> <p>การประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>โดยใช้เทคโนโลยีสื่อสาร แลกเปลี่ยนความ</p> <p>คิดเห็น แนะนำ เติมเต็มและให้กำลังใจซึ่ง</p> <p>กันและกันอย่างสร้างสรรค์ เป็นกัลยาณมิตร</p> <p>ต่อเนื่อง 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง</p>

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 3</p> <p>ขยายการเรียนรู้ (ต่อ)</p>	<p>สัปดาห์ที่ 5</p> <p>จำนวน 1 วัน</p>	<p>เพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิด</p> <p>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมพัฒนา</p> <p>ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์และ</p> <p>ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา</p>	<p>3. ประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>โดยเชิญผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มี</p> <p>ผลงานเป็นที่ปรากฏเป็นที่ยอมรับด้านการจัด</p> <p>กิจกรรมภาษาอังกฤษร่วมกลุ่มเครือข่ายสังคม</p> <p>ออนไลน์ เพื่อเป็นพื้นที่สำหรับทีมพัฒนาและ</p> <p>สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เติมเต็ม</p> <p>แนะนำและนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้</p> <p>เพื่อเชื่อมโยงสมาชิกที่อยู่ต่างพื้นที่ปฏิบัติการ</p> <p>ให้เกิดการสื่อสารที่มุ่งการพัฒนาทักษะ</p> <p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน</p> <p>4. ทีมพัฒนาแสดงความคิดเห็น ปรับปรุง</p> <p>และจัดทำแผนการจัดกิจกรรมร่วมกัน</p> <p>เพื่อประเมินชิ้นงาน (ชิ้นงานที่ 3)</p>



แผนภูมิที่ 2 แสดงกิจกรรมระยะที่ 2 การดำเนินงานตามขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ ขั้นที่ 4

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 4</p> <p>สะท้อนสู่การพัฒนา</p>	<p>สัปดาห์ที่ 6 – 7</p> <p>ทุกวันพุธ หรือ</p> <p>วันพฤหัสบดี</p> <p>ตามที่ทีมพัฒนา</p> <p>นัดหมายกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อนำผลการปฏิบัติมาเสนอในกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน 2. เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถของสมาชิกเครือข่ายผ่านสมาชิกคนอื่น ๆ และผู้รู้สำหรับการพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมาชิกทีมพัฒนานำเสนอการปฏิบัติ กิจกรรมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แนะ เต็มเต็มผลการปฏิบัติบนเครือข่ายสังคม ออนไลน์ 2. ติดตามการปฏิบัติในสถานการณ์ ปฏิบัติงานจริงโดยทีมพัฒนา 3. ทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) โดยสมาชิกในทีม พัฒนาใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และ เทคโนโลยีในการสื่อสารกัน 4. คัดเลือกการปฏิบัติที่ดีของสมาชิกใน ทีม 1 ผลงานเป็นต้นแบบของทีมพัฒนา แต่ละทีม โดยการแสดงความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์และเป็นกัลยาณมิตร



แผนภูมิที่ 3 แสดงกิจกรรมระยะที่ 3 การดำเนินงานตามขั้นตอนการสร้างเครือข่าย
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชั้นที่ 5

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 5</p> <p>สรรหาผลงาน</p> <p>แลกเปลี่ยน</p>	<p>สัปดาห์ที่ 8</p> <p>จำนวน 1 วัน</p>	<p>เพื่อเสริมแรง สนับสนุนให้เกิดการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาและทบทวน การสร้างกิจกรรมระหว่างสมาชิกในเครือข่ายให้ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เกิดความเคลื่อนไหว ต่อยอดและการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผล การจัดกิจกรรมด้วยคลิปวีดีโอการสอนใน ชั้นเรียน การสาธิตกิจกรรมและสะท้อนผล การดำเนินงานโดยสมาชิกภายในกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญและศึกษานิเทศก์ 2. สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างทีมพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มี ประสบการณ์ผู้มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ ด้านการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษ และ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษนอกเขตพื้นที่การศึกษา 3. เผยแพร่ผลงาน / นวัตกรรมบน เครือข่ายสังคมออนไลน์ของกลุ่ม และ ประกาศเกียรติคุณสมาชิกเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
<p>ขั้นที่ 5</p> <p>สรรหาผลงาน</p> <p>แลกเปลี่ยน (ต่อ)</p>	<p>สัปดาห์ที่ 8</p> <p>จำนวน 1 วัน</p>	<p>เพื่อเสริมแรง สนับสนุนให้เกิดการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาและทบทวน การสร้างกิจกรรมระหว่างสมาชิกในเครือข่ายให้ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เกิดความเคลื่อนไหว ต่อ ยอดและการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในเครือข่ายการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้</p>	<p>4. เชิญครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อื่น ๆ และผู้สนใจทั่วไป เข้าร่วม เครือข่ายสังคมออนไลน์แบบเปิด เพื่อเป็นเครือข่ายการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น</p> <p>5. ทดสอบความรู้หลังเสร็จสิ้น กิจกรรมตามรูปแบบ</p>

ส่วนที่ 3

การประเมินผลการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

การประเมินผลการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจากการนำรูปแบบไปใช้ตามกระบวนการและขั้นตอนของรูปแบบ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การประเมินก่อนการปฏิบัติกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา โดยการทดสอบความรู้ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบตามเนื้อหาและประเด็นที่กำหนดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกคะแนนการสอบก่อนไว้รายบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา จำนวน 30 ข้อ เวลาที่ใช้ 40 นาที

ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การประเมินระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการประเมินความสามารถในการออกแบบแผนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับด้านภาษาอังกฤษและศึกษานิเทศก์ พิจารณาผลงานและสรุปร่วมกันตามเกณฑ์การประเมินผลงานที่กำหนดและบันทึกคะแนนผลงาน จำนวน 3 ชิ้นงาน ได้แก่ รายบุคคล คู่คิดคู่พัฒนาและทีมพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา โดยการประเมินผลงานการออกแบบกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษาของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตามรูปแบบ โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับการนำมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมาออกแบบกิจกรรม ความสอดคล้องกับทักษะทางภาษาที่ต้องการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ขั้นตอน การจัดกิจกรรม ลักษณะของกิจกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะทางภาษา สื่อ วัสดุ ประกอบการจัดกิจกรรม การประเมินทักษะทางภาษาตามวัตถุประสงค์

ระยะที่ 3 การประเมินหลังการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การประเมินหลังการปฏิบัติกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการประเมินเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การทดสอบหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบด้วยเนื้อหาและประเด็นที่กำหนดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกคะแนนผลการทดสอบหลังรายบุคคลและนำไปเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบก่อน และพิจารณาเทียบกับเกณฑ์ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบต้องผ่านเกณฑ์การทดสอบภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นฉบับเดียวกับที่ใช้ในการทดสอบก่อน จำนวน 30 ข้อ เวลาที่ใช้ 40 นาที

2. การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับประถมศึกษา ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปฏิกริยาของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตามรูปแบบ พฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และผลที่เกิดขึ้นหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยมีประเด็นการประเมิน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารประกอบการพัฒนา เนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนา ความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา การฝึกปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมพัฒนา ความเหมาะสมของกิจกรรมการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา ความพึงพอใจ

ในคุณภาพของผลงาน ความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติ บทบาทของวิทยากรและความเหมาะสมด้าน
สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เวลาในการพัฒนา

รายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
(รายละเอียดตั้งเอกสารในเครื่องมือการวิจัย)

ส่วนที่ 4

ปัจจัยสู่ความสำเร็จและวิธีการนำไปใช้ในการพัฒนาครู ด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องเปิดใจ รับฟังความคิดเห็น และแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จร่วมกับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
2. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องมีความเข้าใจในการนำแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับทักษะทางภาษา
3. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและทีมงานต้องร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับบริบทและสภาพการจัดการเรียนรู้ของชั้นเรียนจริงของตนเอง
4. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น ตำรา หรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายทั้งในระบบออนไลน์และการพบกลุ่ม
5. การจับคู่ Buddy Teacher เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรรหาคู่ที่อยู่ต่างโรงเรียน หรือต่างกลุ่มเครือข่ายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวคิดที่หลากหลาย
6. การสะท้อนความคิดเห็นระหว่างทีมงานในการเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ผู้สังเกตการสอนและผู้ถูกสังเกตควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนสะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียนในกลุ่มออนไลน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญควรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัดในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วิธีการนำรูปแบบไปใช้

วิธีการนำรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาไปใช้ มีดังนี้

1. หน่วยงานที่นำรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ ควรประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในสังกัด ทราบถึงเหตุผลและประโยชน์ที่ได้รับจากการนำรูปแบบฯ ไปใช้ เพื่อให้เกิดความตระหนักและเต็มใจจะเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. หน่วยงานที่นำรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ ต้องการเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา เครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษจากภายนอก ระยะเวลาระหว่างดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของรูปแบบ และพื้นฐานความรู้จากการผ่านการฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่หลากหลายก่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนาด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามขั้นตอนของรูปแบบที่กำหนดไว้
3. หน่วยงานที่นำรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ ต้องการเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาไปใช้ สามารถกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยคู่คิดคู่พัฒนา ควรเป็นสมาชิกที่มีความสมัครใจในการเป็นคู่คิดคู่พัฒนาร่วมกัน
5. การจัดสมาชิกทีมพัฒนา ทีมเดียวกันควรมีความสนใจ ความต้องการเรียนรู้และพัฒนา และเป้าหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมในเรื่องเดียวกันจะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมมีประสิทธิภาพ
6. ผู้สนใจการนำรูปแบบไปใช้ ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบฯ แต่ละองค์ประกอบอย่างละเอียด เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการและการดำเนินงานตามรูปแบบ ตลอดจนการสนับสนุนแหล่งวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามรูปแบบ นอกจากนี้ควรศึกษาวิธีการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียดเพื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กำหนด

ไว้ เพื่อให้ผลที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การสื่อสารระหว่างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารหรือเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติของสมาชิกเครือข่ายที่อยู่ต่างพื้นที่ปฏิบัติงาน

8. องค์กรประกอบของการพัฒนาครูด้วยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ชุมชนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การติดตาม สะท้อนผล 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพควรเตรียมความพร้อมให้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ เนื่องจากบางองค์ประกอบต้องประสานขอความอนุเคราะห์บุคลากรจากหน่วยงานนอกสังกัดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

9. ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนเป้าหมายร่วม ขั้นรวมพลังเครือข่าย ขั้นขยายผลการเรียนรู้ ขั้นสะท้อนสู่การพัฒนา และขั้นสรรหาผลงานแลกเปลี่ยน ได้นำมากำหนดรายละเอียดเป็นแผนการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในเนื้อหาสาระอื่น ๆ ตามความสนใจของครูได้

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางนิธิตี ป่าหวาย
เกิดวันที่ 20 พฤศจิกายน 2508
ที่อยู่ปัจจุบัน 142/6 ถนนเทศบาล 6 ตำบลสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว
จังหวัดสระแก้ว 27000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2526 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2530 ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2543 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2554 กศ.ด. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ. 2530 อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านใหม่ไทรทอง อำเภอสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2538 ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตาพระยา
จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2543 ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสระแก้ว
จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2546 ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1
พ.ศ. 2548 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1
พ.ศ. 2550 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
เขต 1
พ.ศ. 2553 ถึง ปัจจุบัน
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 1