

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรอบรมทักษะการแปรทำนองหลักปีพาทย์ สำหรับครูเครื่องสายในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

1. หลักและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม
3. หลักและวิธีสอนดนตรี
4. เครื่องสายไทย
5. การแปรทำนองหลักปีพาทย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตร เป็นศัพท์ทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคยเป็นอย่างดีโดยมีผู้ให้ความหมายไว้มากมายแตกต่างกันไป มีทั้งความหมายในแนวแคบ และแนวกว้าง เป็นมาตรฐานในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

เคนเนทท์ (Kenneth, 2001, pp. 7-10) กล่าวว่า “หลักสูตร” แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินมีความหมายว่าเป็นเส้นทางที่ใช้แข่งขัน “Rsce course” และเมื่อนำมาใช้ทางการศึกษา หลักสูตรจะมีหลายความหมาย โดยความหมายดั้งเดิมจะหมายถึงรายการของรายวิชา (List of course) แต่ปัจจุบันความหมายได้กว้างขึ้น

กู๊ด (Good, 1973, p. 157) ได้ให้ความหมายของคำศัพท์ไว้ในพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) ว่า หลักสูตร คือ กลุ่มวิชาที่จัดไว้อย่างมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจบการศึกษา หรือเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น หลักสูตร สังคมศึกษา หลักสูตรพลศึกษา

ลาวาเทลลี, วอลเทอร์ และธี โอดอร์ (Lavetelli, Walter, & Theodere, 1972, pp. 1-2) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นชุดของ การเรียนและประสบการณ์สำหรับเด็ก ซึ่งโรงเรียนวางแผนไว้ เพื่อให้เด็กบรรลุถึงจุดหมายของการศึกษา

บ็อบบิท (Bobbit, 1918, p. 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร คือรายการของสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กและเยาวชนต้องทำและมีประสบการณ์ ด้วยวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวให้ดี เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่ได้

โบว์แชมป์ (Beauchamp, 1981) กล่าวว่า ความหมายของหลักสูตร มี 3 ลักษณะ คือ ความหมายของหลักสูตรในขอบข่ายของศาสตร์สาขาหนึ่งที่ศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตร และวิธีการประเมินหลักสูตร

น็อกลีย์ และอีแวนส์ (Neagley & Evans, 1967, p. 2) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือ ประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อช่วยให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความสามารถของนักเรียน

ทาบา (Taba, 1962, p. 10) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า แผนการเรียนรู้อันประกอบด้วยจุดประสงค์ และจุดหมายเฉพาะการเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล

สุมิตร คุณานุกร (2520, หน้า 2-3) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้สองระดับ คือ หลักสูตรในระดับชาติกับหลักสูตรในระดับโรงเรียน หลักสูตรในระดับชาติหมายถึง “โครงการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะ สอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้” ส่วนหลักสูตรในระดับโรงเรียน หมายถึง “โครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียน ไม่ว่าจะป็นภายในหรือภายนอกโรงเรียนก็ตาม เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาความมุ่งหมายที่กำหนดไว้”

โอลิวา (Oliva, 1992, p. 10) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนหรือ โปรแกรมสำหรับ ประสบการณ์ทั้งหลายที่ผู้เรียนจะต้องประสบภายใต้การอำนวยการของโรงเรียน

สัวส์ดี ประทุมราช และคณะ (2521, หน้า 1) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนหรือแนวทางการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้จัดประสบการณ์ทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนด เพื่อให้เยาวชนหรือพลเมืองของไทยได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ

เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 6) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้ โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

ชำระ บัวศรี (2543, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละ โปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

วิลเลอร์ (Wheeler, 1974, p. 11) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า มวลประสบการณ์ การเรียนรู้ซึ่ง โรงเรียนหรือสถานการศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน

นิตยา สุวรรณศรี (2545, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้น โดยผู้เรียนและผู้สอน เพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรม และประมวลประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ และบังเกิดผล การเรียนรู้ที่พึงประสงค์

มาร์ช และสตาฟฟอร์ด (Marsh & Stafford, 1984, pp. 2 - 3) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตรหมายถึง เนื้อหารายวิชาที่กำหนดไว้ในตำราประกอบการเรียนการสอนหรือประสบการณ์ทุกอย่างที่ทางโรงเรียนได้จัดให้กับผู้เรียน หรือแผนต่าง ๆ และประสบการณ์ทั้งหลายที่สัมพันธ์ เกี่ยวข้องกัน ซึ่งทางโรงเรียน ได้จัดไว้ให้กับผู้เรียนหรือผลผลิตทางการเรียนรู้ทั้งหลายที่ทาง โรงเรียนได้วางแผนไว้ หรืออาจมองหลักสูตรตามระดับการนำไปใช้หรือการจัดการ

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตร มีความหมายได้หลาย อย่าง สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง กลุ่มที่ มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และกลุ่มที่มองหลักสูตรครอบคลุมทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมา กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวังได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายว่า หลักสูตรคือ วิชาและเนื้อหาวิชา หลักสูตรเป็น โปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็นเอกสาร และที่หมายถึงหลักสูตรแม่บทส่วนกลุ่มที่ มองหลักสูตรว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงได้แก่กลุ่มที่ให้ความหมายว่า หลักสูตร คือประสบการณ์

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525, หน้า 4) หลักสูตรในความหมายของการศึกษานอกระบบ หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้พัฒนาตนเองไปในทิศทางที่พึงปรารถนา หลักสูตรที่ดีควรเป็นหลักสูตรที่สนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน มีความสอดคล้องกับ ความต้องการของชีวิตที่เหมาะสมที่สุด และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลง ทางวัฒนธรรมศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และคุณธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อม ทางด้านจิตวิทยา สังคม หลักสูตรแบบนี้เป็นหลักสูตร ที่เน้นหนักในหลักการทางชีวิตและสังคม ได้แก่ การจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้มีความสัมพันธ์ กับชีวิตประจำวันของคนในชุมชนนั้นโดยตรง การสอนตามหลักสูตรนี้ จะเน้นหนักไปใน ทางปฏิบัติจริง เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน และให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต

กู๊ด (Good, 2000) กล่าวว่า หลักสูตร คือกลุ่มวิชาเรียนที่จัดเรียงลำดับไว้เป็นระบบตามกำหนดที่สถานศึกษาต้องการให้รู้ ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา ซึ่งกำหนดวิชาเอกหรือวิชาโทหรืออื่น ๆ ไว้ในรายละเอียดด้วย นอกจากนี้หลักสูตร คือ กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาวางแผนไว้ให้นักเรียนได้รับภายใต้การแนะนำของสถานศึกษา

1. ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการซึ่งตามความหมายนี้จะหมายถึงเอกสารที่ประกอบด้วย รายละเอียดจุดมุ่งหมายของการสอน รายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียน รวมทั้งกำหนดเวลาสำหรับการเรียนการสอน

2. ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ซึ่งหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ การจัดบุคลากร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการประเมินผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นการเน้นกระบวนการและผลผลิตจากกระบวนการนั้น ๆ

เป็รื่อง กิจรัตน์ (2532, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 2 อย่าง คือ

1. หลักสูตร ความหมายอย่างแคบ คือ หมายถึงรายวิชาต่าง ๆ ที่เด็กต้องเรียนไปตามลำดับขั้นระหว่างอยู่ในโรงเรียน

2. หลักสูตร ความหมายอย่างกว้าง คือ มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน รวมถึงกิจกรรมการเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตร สิ่งที่สังคมมุ่งหวังให้เด็กได้รับวิถีทางต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา

โบว์แชมป์ (Beauchamp, 1981, p. 61) มองหลักสูตรในความหมาย 3 อย่าง อย่างแรก หมายถึง แผนการจัดการเรียนการสอนทั้งหมดที่จัดขึ้นสำหรับนักศึกษาในโรงเรียน อย่างที่สอง มีความหมาย เช่นเดียวกับ คำว่า ระบบหลักสูตร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกรอบในการทำงานของโรงเรียน หรือระบบโรงเรียน ซึ่งรวมความถึงทุกระบบที่จะมีส่วนในการสร้างหลักสูตร นำไปใช้ และได้รับการประเมิน เพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตรอีกครั้งหนึ่ง ส่วนความหมายอย่างที่สาม ก็คือ เป็นแขนงหนึ่งของวิชาทางการศึกษา อย่างไรก็ตามความหมายอย่างที่สาม ก็คือการศึกษาถึงหลักสูตรในความหมายที่หนึ่งและที่สอง

จากการศึกษาความหมายของหลักสูตรจากนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง โปรแกรม แผน หรือมวลประสบการณ์ ที่จัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ทั้งเป้าหมาย เนื้อหาสาระประสบการณ์การเรียนรู้อันมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

สจัด อุทรานันท์ (2537) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย 2 ส่วนประกอบ คือ

1. ส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร ประกอบด้วย

1.1 จุดมุ่งหมาย แบ่งเป็น จุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมาย เฉพาะ

1.2 เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ แบ่งเป็น ข้อเท็จจริงและความรู้ ความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางกาย เจตคติและค่านิยม

1.3 การประเมินผล

2. ส่วนประกอบอื่นที่บรรจุไว้ในหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1 เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร

2.2 การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

2.3 การเสนอแนะแนวทางในการใช้สื่อ

จากข้อมูลเบื้องต้นสรุปได้ว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบ ดังนี้ เหตุผลและความจำเป็น จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระและประมวลประสบการณ์ การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การเสนอแนะแนวทางในการใช้สื่อ และการประเมินผล

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11-18) ได้อธิบายว่า ในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน จะต้องดำเนินการพัฒนาในองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ คือ

1. จุดประสงค์

2. สาระความรู้ประสบการณ์

3. กระบวนการเรียนการสอน

4. การประเมินผล

องค์ประกอบที่เต็มรูปแบบของหลักสูตรมีมากกว่า 4 องค์ประกอบ โดยจะมีส่วนที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานดังที่ได้กล่าวมาแล้ว 4 องค์ประกอบ และเพิ่มองค์ประกอบอื่น ๆ อีก ได้แก่ จุดหมาย หลักการ โครงสร้าง มาตรฐานการเรียนรู้ การประกันคุณภาพของหลักสูตร และสื่อการเรียน ดังกล่าวตามลำดับ จุดหมาย คือ ความประสงค์หรือความต้องการทางการศึกษาของสังคม ซึ่งหลักสูตรมุ่งจะสนองหรือมุ่งให้เป็นไปตามนั้น หลักการคือ ทิศทางหรือแนวทางซึ่งจะนำไปสู่จุดหมายของหลักสูตร โครงสร้าง เป็นการกำหนดกลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรกรณี หลักสูตรที่เป็น โปรแกรมการศึกษา มักจะกำหนดสัดส่วนของส่วนที่บังคับ ส่วนที่ให้เลือกเรียนตามถนัด และส่วนที่ให้เลือกเรียนอย่างเสรี มาตรฐานการเรียนรู้ เป็นส่วนที่

กำหนดขึ้นสำหรับเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณภาพของผู้เรียนเมื่อเรียนจบหลักสูตร การประกันคุณภาพของหลักสูตร เป็นกระบวนการที่กำหนดขึ้นในการพัฒนา และนำหลักสูตร ไปใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และประชาชนทั่วไปว่า ผู้ที่เรียนผ่านหลักสูตรนั้นจะเป็นผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานหน่วยงานรับผิดชอบในระดับสูง เช่น กระทรวง ทบวง กรม จะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร เพื่อหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนา และจัดหลักสูตร หรือนำหลักสูตรไปใช้จะได้ดำเนินการให้เป็นมาตรฐาน และนำมาเป็นส่วนสำคัญในการประกันคุณภาพหลักสูตร ได้สมบูรณ์ขึ้นสื่อการเรียน คือ สื่อต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ได้แก่ หนังสือ โสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น

ข้าราชการ (2532, หน้า 8) กล่าวว่า หลักสูตรควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
5. วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน
6. การประเมินผล

สุมิตรา คุณานุกร (2520, หน้า 9) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาหลักสูตรในแง่ขององค์ประกอบแล้วจะมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความมุ่งหมาย (Objective)
2. เนื้อหา (Content)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation)
4. การประเมินผล (Evaluation)

ทาบ (Taba, 1962, p. 10) สรุปไว้ว่า ทุกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใด ๆ ก็ตาม จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของหลักสูตร ซึ่งมีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกันอยู่ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งได้ขยายความเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักไว้ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะ เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ถึงเป้าหมาย และเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด ซึ่งจุดมุ่งหมายทั่วไป จะกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ และค่อนข้างเป็นปรัชญา เน้นที่ค่านิยมมากกว่าการเน้นทางด้านจิตวิทยา หรือด้านการเรียนการสอนส่วนจุดมุ่งหมายเฉพาะ

จะเน้นการประยุกต์ใช้ มากกว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้ในส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา หรือรายวิชาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตรนั่นเอง

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้ จะเป็นสื่อกลาง (Means) ที่จะพาผู้เรียน ไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ข้อเท็จจริง ความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ เจตคติและค่านิยม ทักษะทางกาย

3. การประเมินผล เป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัดและประเมินผล ที่มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับหลักสูตรนั้น ๆ เปรียบเสมือนเป็นการกำหนดเครื่องมือ ในการควบคุมการใช้หลักสูตร

ธำรง บัวศรี (2531, หน้า 8-9) ได้ให้แนวคิดว่า นิยามของหลักสูตรนอกจากจะชี้ให้เห็นว่า มีสาระสำคัญอะไร และมีความหมายอย่างไรแล้ว ยังชี้ให้เห็นว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ และจำเป็นอะไรบ้าง จะเห็นได้ว่าในแบบหรือแปลนบ้านหรือพิมพ์เขียวของบ้าน จะมียุทธศาสตร์ประกอบ ที่สำคัญ เช่น รากฐาน เสา พื้น ฝา เพดาน หลังคา กันสาด ฯลฯ สำหรับหลักสูตรก็เช่นเดียวกันต้องมี ยุทธศาสตร์ประกอบครบครัน หากไม่แล้วผู้ใช้หลักสูตรจะไม่สามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างได้ผล

องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมี ดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education goals and policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐ ต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิด แก่ผู้เรียนหลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผัง ที่แสดงการแจกแจงวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ทักษะและความสามารถ ที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและสามารถหลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional strategies) หมายถึง วิธีการจัด การเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนและหลักสูตร

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum materials and instructional media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ

ความหมายการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรซึ่งเปรียบเทียบได้เสมือนหัวใจสำคัญในการศึกษา จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเวลา สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาการและเทคโนโลยี ด้วยการพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น ในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล สภาพทางสังคม และความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler, 1949) ได้ให้คำจำกัดความของหลักสูตรบูรณาการว่า เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบของประสบการณ์เรียนรู้จากหลักสูตร ซึ่งจัดระบบของประสบการณ์เรียนรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น และมีคุณสมบัติที่เป็นการหลอมรวมของสาขาวิชาต่างๆ ที่เข้าไปสัมพันธ์ด้วย

ทาบ (Taba, 1962, p. 454 อ้างถึงใน พิสมัย ถิ่นแก้ว, ม.ป.ป., หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรอันเดิม ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดหมาย วิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบทางด้านความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแนวคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973, pp. 157-158 อ้างถึงใน สุนีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 158) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นมาใหม่

วิชัย ดิสสระ (2535, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเลือกการเรียนการสอนที่เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

สิริพัชร เกษญาวิโรจน์ (2546) กล่าวว่า หลักสูตรบูรณาการหมายถึง การรวมเอาเนื้อหาสาระวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร ที่มีลักษณะเหมือนกันหรือคล้าย ๆ กัน และทักษะในการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงสัมพันธ์เป็นสิ่งเดียวกัน โดยการตั้งเป็นหัวข้อเรื่องใหม่ และมีหัวข้อย่อยตามเนื้อหาสาระ อีกทั้งสอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ของสมคูลอย่างสมดุล มีความหมายแก่ผู้เรียนและให้โอกาสผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองให้มากที่สุด

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การพยายามวางโครงการที่จะช่วยให้แก่นักเรียนรู้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไขและการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริหารและการบริการหลักสูตร

สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร มีความหมาย 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น
2. การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexanser, 1971, p. 7) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า เป็นการจัดทำหลักสูตร โดยปรับเปลี่ยนบางส่วนของหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น และจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ทั้งหมดโดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่เลย

กรมวิชาการ (2540, หน้า 60) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง การจัดทำรายละเอียดในตัวหลักสูตร การจัดทำแผนการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์ การจัดทำหลักสูตรและคู่มือครู การจัดทำหนังสือสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้ประสบการณ์ในชั้นเรียนไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นด้วยการปรับหรือขยาย

จำเนียร ศิลปวานิช (2538, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น ในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน การจัดเนื้อหาวิชา การวัดการประเมินผล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่ผู้เรียน ให้เข้าใจสภาพการณ์รอบ ๆ ตัว รวมทั้งให้เกิดพัฒนาการในด้านอารมณ์และความรู้สึก เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิลสัน จตุรานนท์ (2541, หน้า 51) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายได้ 2 ลักษณะ คือ ความหมายแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือสมบูรณ์ขึ้นและ อีกความหมายหนึ่ง หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย สัก อุตหรานนท์ (2532 อ้างถึงใน นิตยา บุตรศรี, 2542, หน้า 12) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรได้ 2 ลักษณะคือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น อีกความหมายหนึ่ง คือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย

พิมพันธ์ เศษะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2548) กล่าวถึงหลักสูตรบูรณาการว่า หมายถึง การทำให้สมบูรณ์ (Integration) คือการทำหน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียว ให้สมบูรณ์ในตัวเอง

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาหลักสูตรของนักวิชาการสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วหรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยนำหลักสูตรเดิมมาปรับประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนที่สัมพันธ์สอดคล้องกับชีวิตของผู้เรียนให้มากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนจัดทำหรือร่างหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น ในการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากจะต้องมีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร โดยใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษา ซึ่งมีรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มขึ้นมีอยู่หลายรูปแบบด้วยกัน ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโอลิวา (Oliva, 1982, p. 172) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการศึกษา (Aims of education) และหลักการ ปรัชญา และจิตวิทยา จากการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของสังคมและของผู้เรียน
2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของชุมชนที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน
3. เป้าหมายของหลักสูตร (Curriculum goals) โดยอาศัยข้อมูลจากขั้นที่ 1 และ 2
4. จุดประสงค์ของหลักสูตร (Curriculum objectives) โดยอาศัยข้อมูลจากขั้นที่ 1, 2 และ 3 คือมีลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้หลักสูตร และการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร
5. รวบรวมและนำหลักสูตรไปใช้ (Organization and implementation of the curriculum) เป็นขั้นของการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

6. กำหนดเป้าหมายของการสอน (Introduction goals) ของแต่ละระดับ

7. กำหนดจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน (Instructional objectives)

ในแต่ละรายวิชา

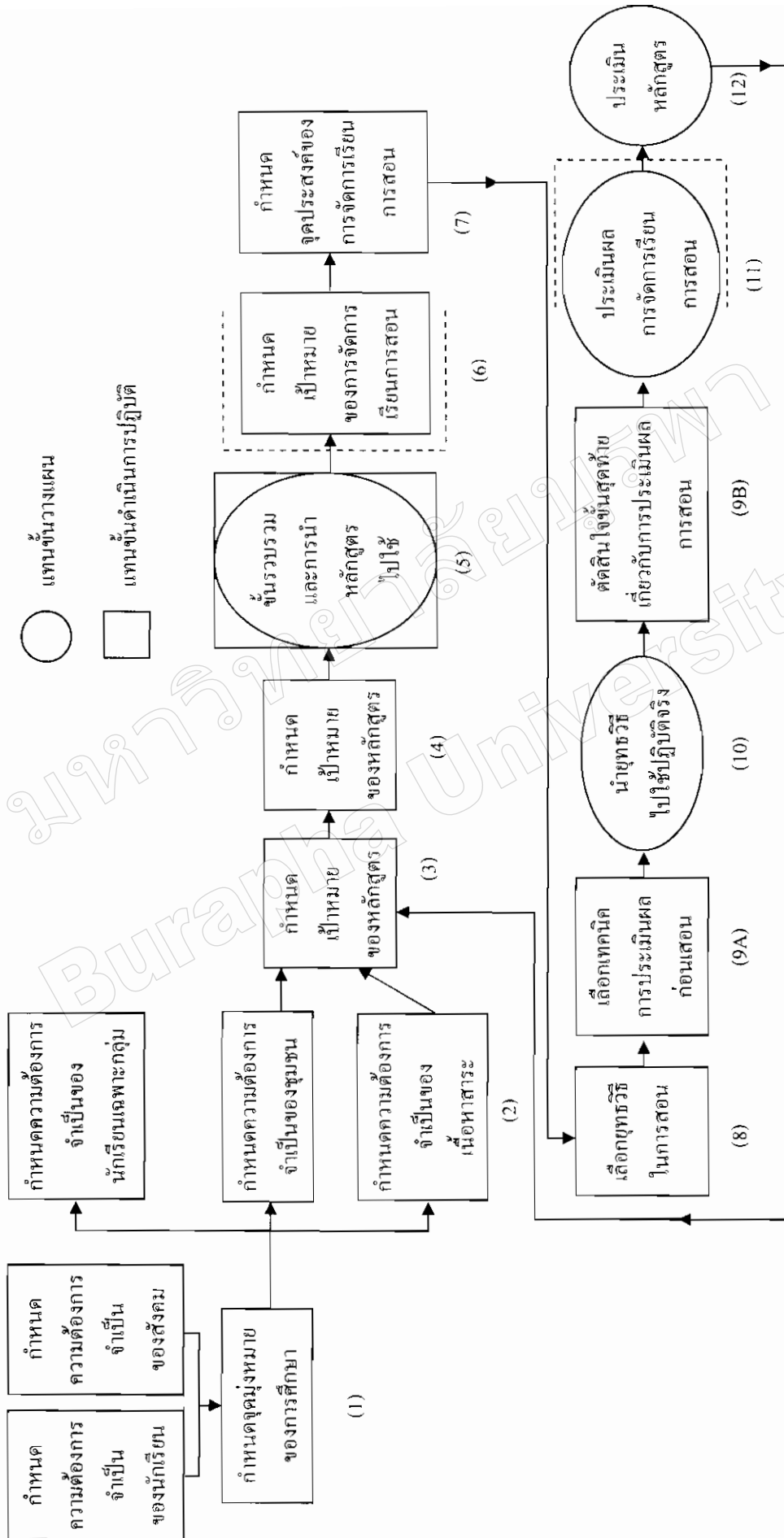
8. เลือกยุทธวิธีในการสอน (Selection of strategies) เป็นขั้นที่ผู้เรียนเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน

9. เลือกเทคนิควิธีการประเมินผลก่อนที่นำไปสอนจริงคือ 9 A (Preliminaries selection of evaluation techniques) และกำหนดวิธีการประเมินผลหลังจากกิจกรรมการเรียนการสอนสิ้นสุดคือ 9B (Find selection of evaluation techniques)

10. นำยุทธวิธีไปใช้ปฏิบัติจริง (Implementation of instruction) เป็นขั้นของการใช้วิธีการที่กำหนดในขั้นที่ 8

11. ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (Evaluation of instruction) เป็นขั้นที่เมื่อกำหนดการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเสร็จแล้ว ก็มีการประเมินผลตามที่ได้เลือกหรือกำหนดวิธีการประเมินในขั้นที่ 9

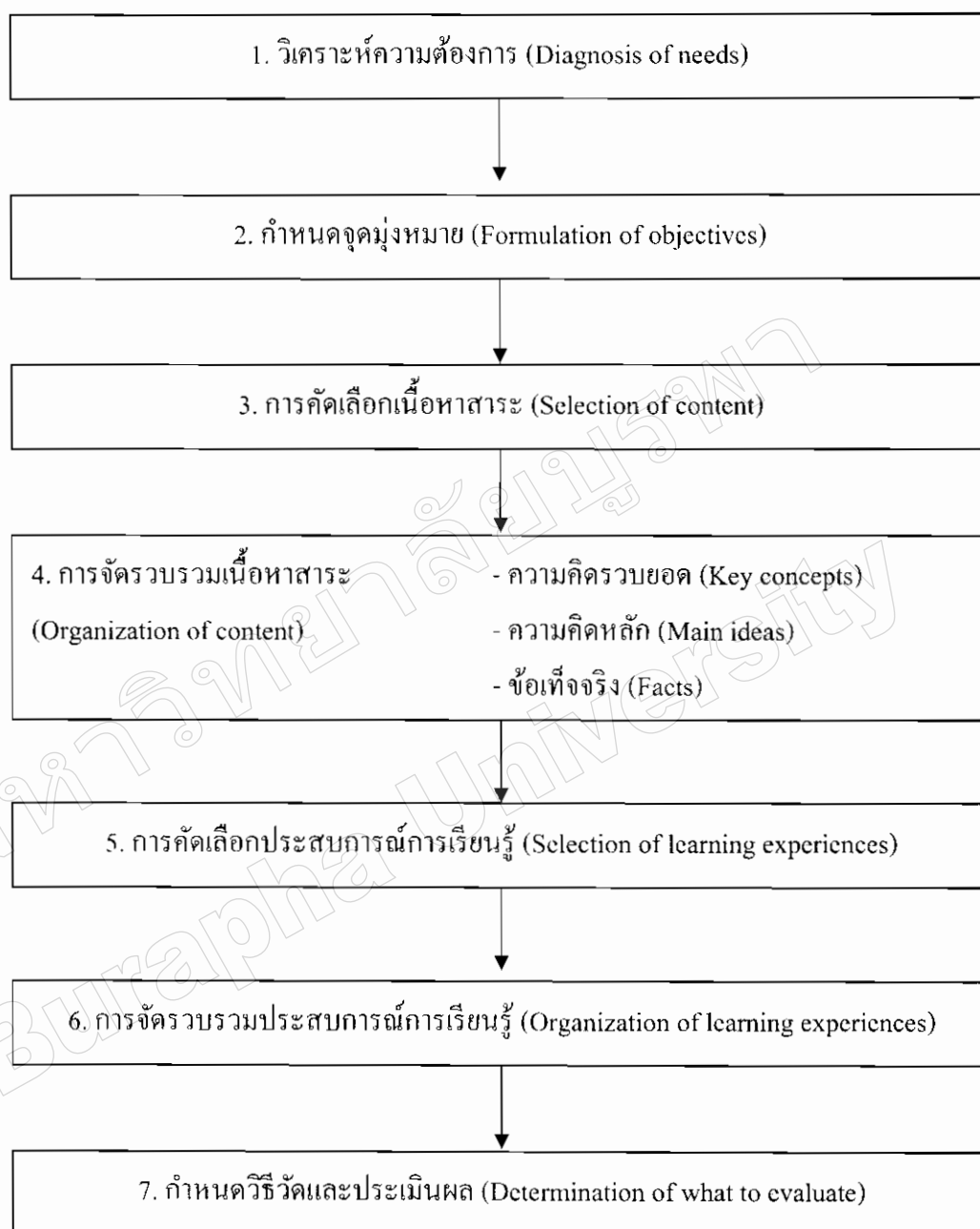
12. ประเมินหลักสูตร (Evaluation of curriculum) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ทำให้วงจรครบถ้วน การประเมินผลที่มีใช้ประเมินผู้เรียนและผู้สอน แต่เป็นการประเมินหลักสูตรที่สร้างขึ้น



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโออีว

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบา (Taba, 1962, p. 459 อ้างถึงใน บุญเลี้ยง ทูมทอง, 2553, หน้า 184-185) ทาบาได้เสนอแนวคิดของทาบาในการพัฒนาหลักสูตร ใช้วิธีแบบรากหญ้า (Grass-roots approach) มีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบ โดยครูผู้สอนมากกว่าพัฒนาจากองค์กรที่อยู่ในระดับสูงขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็น (Diagnose of needs) ใช้วิธีการสำรวจสภาพ ปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียนและของสังคม
2. การกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุ (Formulation of objectives) ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ
3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วก็ต้องเลือก เนื้อหาสาระซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
4. การจัดลำดับ โครงสร้างของเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กัน (Organization of content) เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความยากง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับ พัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน
5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) การคัดเลือก ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
6. การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ
7. กำหนดวิธีวัดและประเมินผล (Determination of what to evaluate and the ways and means of doing it)



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba, 1962, pp. 456 - 459)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของมัลคอล์ม สกิลเบ็ก

สกิลเบ็ก (Skilbeck, 1984, pp. 230-239 อ้างถึงใน บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2553, หน้า 192 - 195)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตรในลักษณะที่เป็นพลวัต จุดเด่นก็คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ สกิลเบ็กเชื่อว่า สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดความแตกต่างของหลักสูตร เพราะไม่สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นภายหน้าได้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไว้ก่อนมีการสำรวจสถานการณ์จริงจึงขาดความน่าเชื่อถือ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตร โดยโรงเรียนเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรเอง (School-based curriculum development หรือ SBCD) เป็นวิธีที่สามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นปรากฏการณ์ของสังคมแต่ละแห่งซึ่งมีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถจะจงใช้รูปแบบหลักสูตรที่เป็นแบบเดียวกันได้ ดังนั้นรูปแบบหลักสูตรที่เป็นแบบเดียวกันได้ ดังนั้นรูปแบบหลักสูตรจึงเป็นพลวัต แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของสกิลเบ็ก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze the situation) คือ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งส่งผลถึงโรงเรียนให้มีการพัฒนาหลักสูตรให้นำไปปฏิบัติได้จริงและบังเกิดผลให้นักเรียนได้เรียนรู้ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายนอก ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ความคาดหวังของผู้ปกครองความต้องการของนายจ้าง ความต้องการของสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก และอุดมคติของสังคม
2. การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาและหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยนโยบายการศึกษาระบบการสอน อำนาจในการตัดสินใจของท้องถิ่น ผู้จบการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคสมัย
3. การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัย
4. การเพิ่มศักยภาพของครูอาจารย์ ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย
5. การนำทรัพยากรใช้ใน โรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ปัจจัยภายใน ได้แก่

1. เจตคติ ความสามารถและความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน
2. ค่านิยม เจตคติ ประสบการณ์ของครู ที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของการจัดการเรียนการสอน
3. ความคาดหวังของโรงเรียน โครงสร้างการบริหารงาน การกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษา วิธีการจัดประสบการณ์ให้นักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียน บรรทัดฐานทางสังคม การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์

4. วัตถุประสงค์ ทรัพยากร งบประมาณ แผนงาน และศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

5. การยอมรับและการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรมาใช้

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Define objectives) การวิเคราะห์สถานการณ์ในขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์แปรเปลี่ยนไปตามปัจจัยภายนอกและภายใน สะท้อนความเป็นจริงของสถานการณ์ที่เป็นอยู่ สอดคล้องกับค่านิยม ทิศทางที่กำหนด รวมทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการจัดการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์ควรเขียนในลักษณะการเรียนรู้ที่คาดหวังจากนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ทั่วไปกับวัตถุประสงค์เฉพาะในการกำหนดวัตถุประสงค์ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนการสอน (Design the teaching learning programme) เป็นการออกแบบการเรียนการสอนต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โรงเรียนต้องตอบคำถามพื้นฐาน เช่น จะสอนอะไร และนักเรียนจะเรียนรู้อะไร ซึ่งต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่นำมาจัดการเรียนการสอน การกำหนดแผนการสอนและการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานหรือทิศทางของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง เป็นวิชาบังคับหรือวิชาเลือกตามความสนใจ

2. การจัดกลุ่มและการบูรณาการของสาระวิชาต่าง ๆ

3. การจัดกลุ่มนักเรียน ซึ่งอาจจัดตามความสนใจของนักเรียน จัดให้เด็กเก่งและไม่เก่งเรียนด้วยกัน หรือจัดให้เด็กที่มีความสนใจต่างกันเรียนด้วยกัน

4. ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ กับเป้าหมายของหลักสูตร

5. การเรียงลำดับของเนื้อหาการสอน

6. สถานที่ ทรัพยากร อุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

7. ออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอน

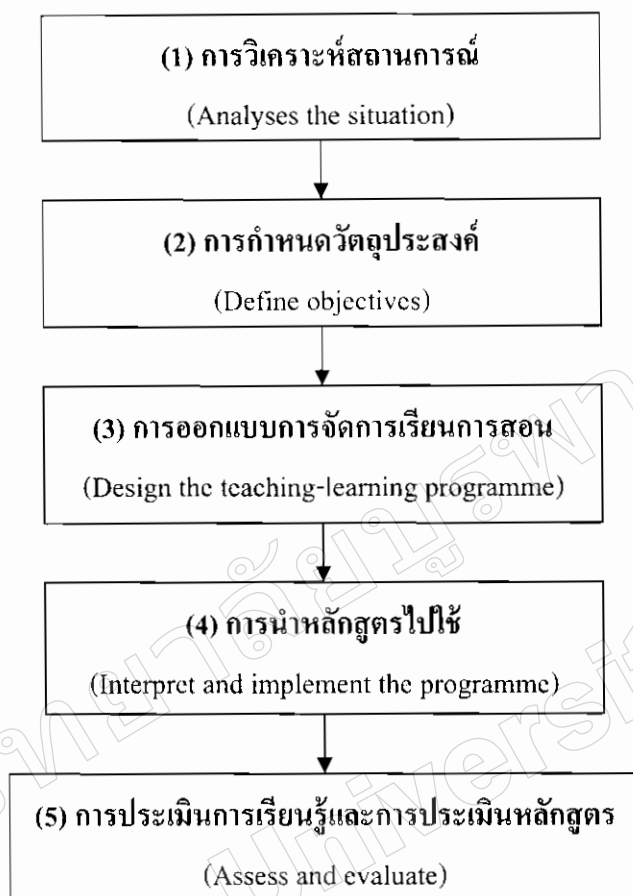
8. แต่งตั้งคณะทำงาน

9. จัดทำตารางและกิจกรรมในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้ (Interpret and implement the programme) การวางแผนและการออกแบบหลักสูตรก็เพื่อให้หลักสูตรนั้นนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งดูจากผลการประเมินผลลัพธ์สุดท้ายว่าการเรียนการสอนเป็นไปตามความต้องการ

หรือไม่ไม่มีแผนงานใดที่มีความพร้อมมากที่สุดและรับรองคุณภาพได้ตั้งนั้น ครูต้องมีจิตสำนึก
 ในความเป็นมืออาชีพที่ต้องติดตามควบคุม ดูแล และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพิจารณาว่า
 สิ่งนี้ออกแบบและดำเนินการอยู่มีประโยชน์คุ้มค่า การพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนจากบุคคลใด
 บุคคลหนึ่ง เช่น ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าภาค อาจไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากปัญหา
 การขาดการเอาใจใส่จากครู ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรที่ทำให้เกิดการยอมรับ
 และนำไปใช้ได้จริง ๆ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งก็คือครูนั่นเอง ครูเป็นผู้ใกล้ชิด
 และทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความต้องการของนักเรียนเป็นอย่างดี ดังนั้น การปฏิบัติ
 เพื่อพัฒนาหลักสูตรต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของครู การนำไปใช้ขึ้นอยู่กับครู
 ครูต้องเป็นบุคลากรหลักในการออกแบบและการนำไปใช้ นั่นคือ ครูต้องเป็นผู้พัฒนาหลักสูตร
 ด้วยตนเอง ดีกว่ารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่บุคคลอื่นเป็นผู้จัดทำ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการเรียนรู้และการประเมินผลหลักสูตร (Assess and evaluate)
 การประเมินการเรียนรู้ (Assessment) เป็นการตัดสินคุณค่าในศักยภาพการเรียนรู้และการปฏิบัติ
 ของผู้เรียน ส่วนการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การรวบรวมหลักฐานเพื่อนำมาตัดสินคุณค่า
 เกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การออกแบบ การนำไปใช้ รวมทั้งผลการปฏิบัติ
 หรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ผู้เรียน
 ต้องบรรลุ เช่น การกำหนดชิ้นงาน การสังเกต การบันทึกการทำงาน การสอน การรายงานผล
 การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีแนวทางที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุม รวมทั้งเป็น
 กระบวนการที่ต่อเนื่องทุกครั้ง ดังนั้นการประเมินจึงไม่ใช่กิจกรรมที่กระทำรายขอครั้งเดียว
 แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งผู้ออกแบบหลักสูตรด้วยการกระทำเช่นนี้เป็นวงจร
 ต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผู้เรียนและหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น



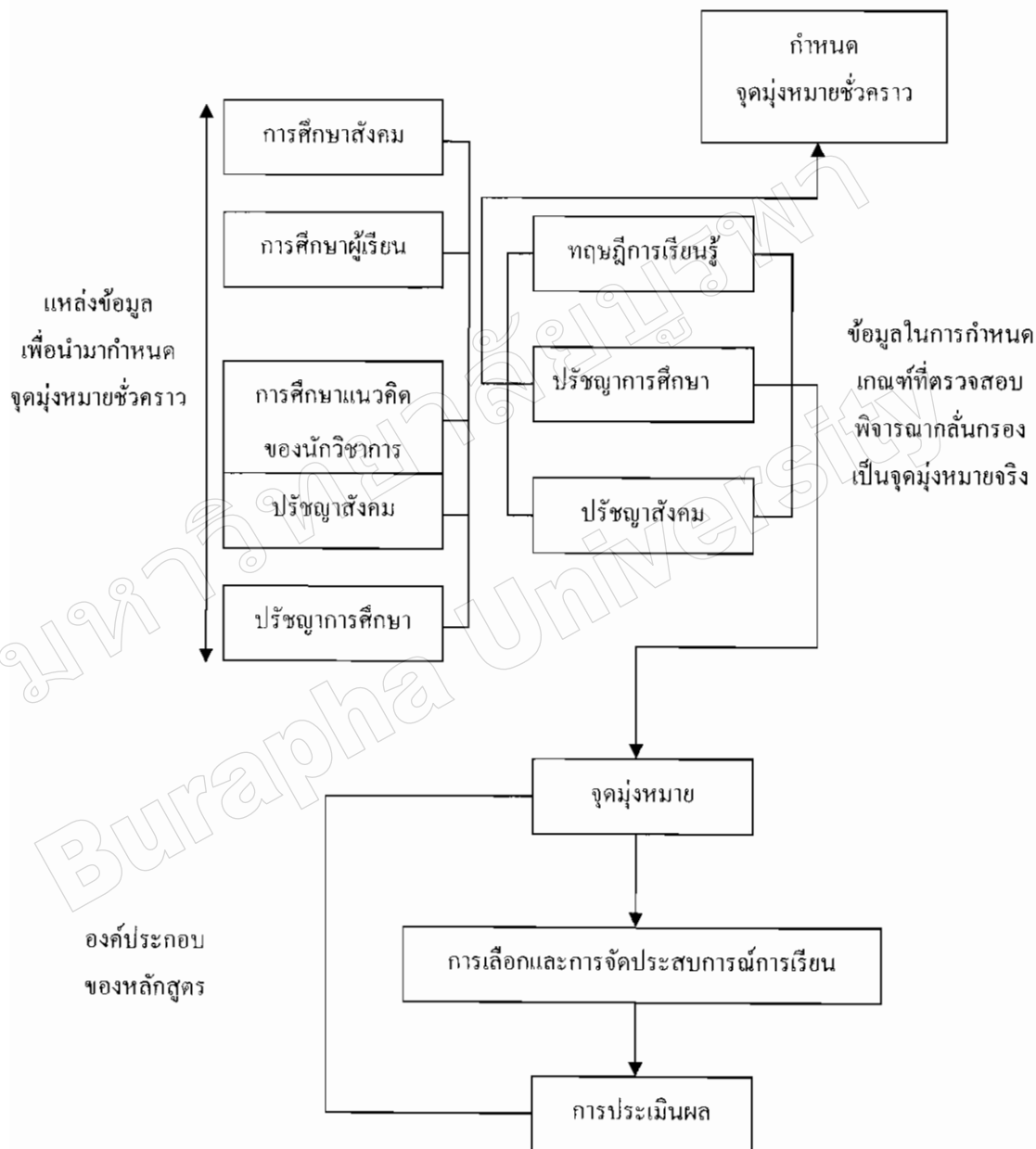
ภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของสกีลเบ็ก (Skilbeck, 1984, pp. 230-239)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ซึ่งก็คือ หลักสูตรและการสอน เหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร (Tyler rationale) ว่าในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ต้องตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการคือ (Tyler, 1949, p. 3)

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
2. ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational experience) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. จัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงทำให้สอนมีประสิทธิภาพ
4. ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนอย่างไรจึงทราบได้ว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

ไทเลอร์ได้วางรูปแบบโครงสร้างของหลักสูตร โดยใช้วิธีการและเป้าหมายปลายทาง (Means and ends approach) (วิชย์ วงษ์ใหญ่, 2537, หน้า 10-11)

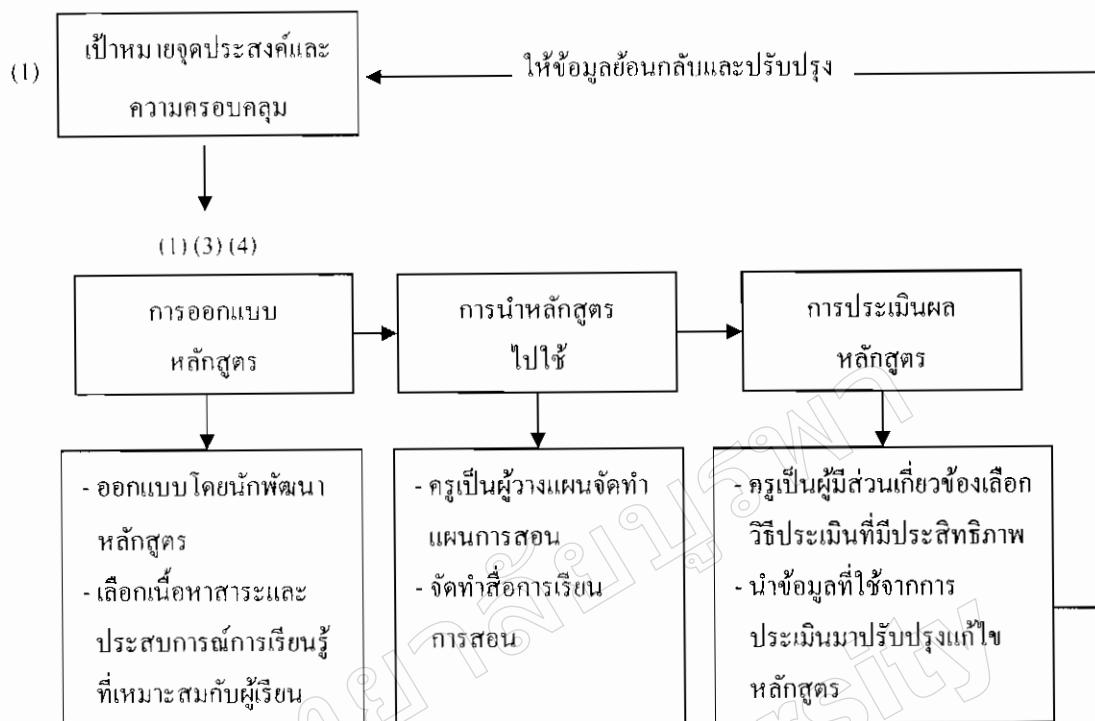


ภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (วิชย์ วงษ์ใหญ่, 2537, หน้า 11)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซย์เลอร์, อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander and Lewis)

แนวคิดของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ (Saylor, Alexander, & Lewis, 1981, p. 181)

1. เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความครอบคลุม (Goals objectives and domains) หลักสูตรต้องประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และในแต่ละเป้าหมายควรบ่งบอกถึงความครอบคลุมของหลักสูตร (Curriculum domain) วัตถุประสงค์ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งกำหนดจากความเป็นโลกาภิวัตน์ ความต้องการของสังคมที่อยู่อาศัยกฎหมาย ข้อบังคับ เป็นต้น
2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) คือ การวางแผนเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปรัชญา ความต้องการของสังคมและผู้เรียนมาพิจารณาด้วย
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) ครูต้องเป็นผู้วางแผนและวางแผนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ (Instructional plans) รวมทั้งการจัดทำสื่อการเรียนการสอน เช่น ตำรา แบบเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ครูตั้งเป้าหมายไว้
4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum evaluation) ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันตัดสินใจเพื่อเลือกวิธีการประเมินผลที่สามารถประเมินได้ว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ผลตามความมุ่งหมายการประเมินหลักสูตรจะเป็นข้อมูลสำคัญที่บอกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ว่าควรปรับปรุงหลักสูตรในจุดใด เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการใช้หลักสูตรในอนาคต



ภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซย์เลอร์, อเล็กซานเดอร์ และเลวิส
(Saylor, Alexander, & Lewis, 1981, p. 181)

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

สุชาติ ลีตระกูล (2532, หน้า 114) ได้กำหนดในการพัฒนาหลักสูตรเป็น 7 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดสภาพปัญหาและความจำเป็น
2. กำหนดหลักการของหลักสูตร
3. กำหนดเป้าหมายของหลักสูตร
4. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
5. กำหนดเนื้อหาของหลักสูตร
6. กำหนดหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย สภาพที่เป็นอยู่ ผลที่เกิดขึ้น เป้าหมาย

ของหน่วยการเรียนรู้ และจุดมุ่งหมายของกสาร์เรียน

7. สร้างแผนการเรียน ประกอบด้วย เรื่องที่เรียน จุดมุ่งหมาย เนื้อหาที่เรียน กิจกรรมการเรียนและวิธีการสอน สื่อและการประเมินผลการเรียน เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นก็คือ การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บนพื้นฐานสภาพชีวิต

เศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรที่มีอยู่ในแต่ละท้องถิ่น โดยเน้นผลที่เกิดแก่ผู้เรียนคือระดับคุณภาพชีวิตที่พึงประสงค์คือการมีชีวิตที่เป็นสุขมีประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler) ไทเลอร์กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร 4 ข้อ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายการศึกษา (Educational purposes) ที่โรงเรียนต้องการจัดให้กับผู้เรียน
2. ประสบการณ์การศึกษา (Educational experiences) จัดให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ทางการศึกษา เพื่อบรรลุจุดหมาย
3. ประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การศึกษา
4. ประเมินผลผู้เรียน

ในการกำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ให้ศึกษาจากข้อมูล 3 แหล่ง คือ เนื้อหาวิชาจากผู้เชี่ยวชาญ ข้อมูลของผู้เรียน และข้อมูลทางสังคม นำมาสร้างเป็นจุดประสงค์ จุดประสงค์นี้จะเป็นจุดประสงค์ชั่วคราว และนำมาถ่วงน้ำหนักข้อมูลด้านปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคม จุดประสงค์ที่ได้ใหม่จึงเป็นจุดประสงค์ที่แท้จริงจากนั้นจึงเลือกจัดประสบการณ์ทางการศึกษาและกำหนดเกณฑ์การประเมิน

ทฤษฎีพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบา (Taba)

ทาบา เป็นนักการศึกษาที่มีแนวคิดคล้ายกันกับ ไทเลอร์ เสนอการออกแบบพัฒนาหลักสูตรจากล่างขึ้นไปสู่บน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1. วินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of needs) สืบหาสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้เรียน

2. กำหนดจุดประสงค์ (Diagnosis of needs) กำหนดจุดประสงค์หลังจากวินิจฉัยความต้องการแล้ว

3. คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selecion of content) จุดประสงค์ที่กำหนดแล้วจะช่วยในการเลือกเนื้อหาสาระนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึง วัย และความสามารถของผู้เรียน เนื้อหาต้องเชื่อถือได้และสำคัญต่อการเรียนรู้

4. จัดเนื้อหาสาระ (Organization of content) เนื้อหาที่เลือกต้องคำนึงถึงความต้องการและความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) ต้องเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและจุดประสงค์ของหลักสูตร

6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาและความต่อเนื่อง

7. กำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมิน (Determination of what to evaluation and of the ways of doing it) ตัดสินใจเลือกการประเมินตามแนวทางของจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดวิธีประเมินผลและกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของฟ็อกซ์ (Fox) ฟ็อกซ์ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจากค่านิยมต่างของสังคม

2. เลือกสิ่งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ความต้องการของสังคม และความรู้ในสาขาต่าง ๆ เป็นแนวทางในการคัดเลือกเนื้อหาการเรียนการสอน รูปแบบของหลักสูตรและวิธีการสอน

ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของกู๊ดแล็ค และริชเทอร์ (Goodlad and Richter)

การกำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา มีตัวกำหนดมาจาก ค่านิยมต่าง ๆ ของสังคม จุดมุ่งหมายนี้จะถูกแปลงเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ เนื้อหาสาระหรือเรื่องราวที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพฤติกรรมที่ต้องการปลูกฝังในตัวผู้เรียน การตรวจสอบย้อนกลับเป็นผลมาจากการวิเคราะห์พฤติกรรม และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าเป็นไปตามค่านิยมของสังคมหรือไม่

ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander)

1. เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย ขอบเขต (Goals, objectives, and domains) การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายเป็นสิ่งแรกของการพัฒนาหลักสูตร เป้าหมายควรบอกขอบเขต ๆ หนึ่ง ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ความชำนาญเฉพาะ ด้านการกำหนดเป้าหมายควรพิจารณาจากตัวแปรนอก เช่น ทักษะและความต้องการของสังคม ข้อบังคับทางกฎหมาย ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ปรชญาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) การวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหา การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ การเลือกรูปแบบหลักสูตรต้องเหมาะสมกับเป้าหมาย จุดประสงค์ ความต้องการของผู้เรียน ลักษณะทางสังคม ตลอดจนข้อกำหนดทางสังคมและปรัชญาการศึกษา

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum implementation) ขั้นตอนในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนควรวางแผนและจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เลือกวิธีการสอนและวัสดุ สื่อการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เลือกลักษณะการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร และตัดสินใจว่าจะใช้ต่อไป ปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิกหลักสูตร

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรมนั้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เดอ ฟิลลิป (De Philip, 2004) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นราชการ หรือ ธุรกิจในอันที่จะพัฒนาพนักงานขององค์กรนั้น ๆ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สิ่งสำคัญของการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีแบบแผน มีระบบ มีการประสานงานและกระทำติดต่อกันไป

วิจิตร อวระกุล (2547) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาหรือการฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสม หรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

สุปราณี ศรีจักรภิมุข (2547) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้กับบุคคลในองค์กรจนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติค่อนข้างถาวร อันจะอำนวยประโยชน์ให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กรมวิชาการ (2538) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็ถือเป็นแนวเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การ

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการสร้างเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติของบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคคลและช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น โดยปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

ชัยวิช ทักษาศตร์ (2524) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการฝึกอบรม มีดังนี้

1. การฝึกอบรมมีความจำเป็นมากเมื่อหน่วยงานขยายขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น

การบริหารงานต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าช่วย จึงทำให้เกิดความจำเป็นที่ต้องทำ

การฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เมื่อตั้งหน่วยงานราชการใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะแตกต่างจากลักษณะเดิม ไม่สามารถโอนย้ายข้าราชการจากหน่วยงานอื่นมาได้ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมข้าราชการขึ้น

3. การฝึกอบรมข้าราชการต้องจัดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอุดมการณ์ หรือนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจถึงอุดมการณ์ หรือนโยบายใหม่และเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิมที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป

4. การฝึกอบรมเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน วิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสมัย ข้าราชการจึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของโลกอยู่เสมอ

สมคิด ทางโม (2545) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายผลผลิต การขยายงานด้านต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถ ความชำนาญ เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของงาน

3. เมื่อมีการรับพนักงานใหม่ จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกด้าน และต้องฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานขององค์กร แม้มีประสบการณ์จากการทำงานที่อื่นมาแล้วก็ตาม เนื่องจากสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานาน จะทำให้เกิดความเฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น การโยกย้าย หรือการรับตำแหน่งแทนคนที่ลาออกไปนั้นต้องฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของตำแหน่งนั้น แม้มีประสบการณ์จากการทำงานตำแหน่งอื่นมาแล้วก็ตาม เนื่องจากความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน

หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดฝึกอบรม เป็นเครื่องชี้ให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้ (ปราณีต ศรีศักดิ์, ม.ป.ป.)

1. หลักสูตรฝึกอบรมเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางการปฏิบัติงานของผู้สอนหรือวิทยากร เพราะในหลักสูตรฝึกอบรมจะกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เฉพาะ เนื้อหาวิชา วิธีการฝึกอบรมและการประเมินผลไว้เป็นแนวทาง

2. หลักสูตรฝึกอบรมต้องมีความคล่องตัว สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี

3. หลักสูตรฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายตามกำหนด

4. หลักสูตรฝึกอบรมจะต้องเกิดจากการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

5. หลักสูตรฝึกอบรมจะต้องสะท้อนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีและนำความรู้ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. หลักสูตรฝึกอบรมต้องเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

7. หลักสูตรฝึกอบรมต้องเน้นการใช้เทคนิคการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ

8. หลักสูตรฝึกอบรมต้องเน้นการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

จากการศึกษาความสำคัญของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กร หรือหน่วยงานให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของบุคคล เพื่อความเป็นเอกภาพและความมั่นคงขององค์กร

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม นักการศึกษาได้แสดงทัศนะไว้หลายทัศนะ ดังนี้ ทาบ (Taba, 1972) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย องค์ 4 คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
2. เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงสอนของแต่ละวิชา
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. โครงการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1981) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตร ออกเป็น 3 ระบบ คือ

1. ระบบเนื้อหา
2. ระบบการสอน
3. ระบบการประเมินผล

สุมิตร คุณานุกร (2536) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตร ออกเป็น 5 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ
2. เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงของแต่ละวิชา
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผลการสอนตามหลักสูตร
5. การปรับปรุงหลักสูตร

จากการศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา และชั่วโมง กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตร

หลักของการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตร

ภิญโญ สาร (2537) ได้เสนอหลักการกว้าง ๆ ที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการจัด ฝึกอบรมไว้หลายประการ ดังนี้

1. ชี้แจงให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบตั้งแต่เริ่มการฝึกอบรมว่า หน่วยงานมีวัตถุประสงค์ อย่างไรในการให้เขาเข้ามารับการฝึกอบรม ให้เขาทราบประโยชน์ที่เขาเองและหน่วยงานจะได้รับ จากการอบรมครั้งนี้
2. จัดเนื้อหาวิชาทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้ตรงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้หรือตรงกับที่ได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
3. สร้างภาพของการเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่อบรม ให้น่าเรียน น่าสนใจ น่าอยู่ น่ามีความสุข ไม่มีบรรยากาศที่เคร่งเครียดเกินไป หรือสนุกสนานเฮฮา เกินไป
4. บำรุงขวัญผู้รับการฝึกอบรม โดยให้เขาได้รับความสะดวกสบายต่าง ๆ ตามสมควร หรือถ้าเป็นไปได้ควรมีเบี่ยงเบนพิเศษระหว่างการฝึกอบรม เพื่อไม่ให้ผู้รับการฝึกอบรมนอกสถานที่ ต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากรายจ่ายปกติของตน
5. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ผู้รับการฝึกอบรมและผู้สอนด้วยถ้าทำได้ ทั้งนี้อาจจะทำ โดยการจัดชุมนุมทางสังคมบ้างเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
6. เรื่องที่นำมาสอนต้องมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง ๆ ควรทำให้เข้าใจง่ายให้รู้สึก สนุกกับบทเรียน
7. ผู้สอนต้องพยายามเน้นให้เห็นหลักการ จุดเด่นของเรื่อง และชี้ให้เห็นตัวอย่างจน ผู้ฝึกอบรมจับใจความหรือมีความคิดรวบยอดของตนเอง

8. ควรมีภาคปฏิบัติ หรือ ให้ผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมอภิปรายอย่างทั่วถึง ในทุกเรื่องที่สอน

9. เสียง แสง อุณหภูมิ และสภาพสังคมในห้องเรียนควรจะอยู่ในสภาพที่ดีและ มีความสะดวกสบายตามสมควร

10. อย่าจัดชั้นเรียนให้มีบุคลากรมากเกินไป ถ้ามีจำนวนมากควรแบ่งหมู่

11. ผู้สอนทุกคนควรระลึกอยู่เสมอว่า ผู้รับการฝึกอบรมต่างก็มีปัญหาเฉพาะของตนเอง มีความสามารถในการเรียนรู้ต่างกัน มีระดับการศึกษาหรือประสบการณ์หรือความชำนาญงานต่าง ๆ มีความอดทนที่จะสนใจต่างกัน สนใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ผู้สอนควรจะสังเกตให้ดี และหาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่ผู้รับการฝึกอบรมขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ

12. ควรมีวิธีสอนแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือมีอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาเข้าช่วย

13. ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบข้อบกพร่องและหาทางแก้ไข

14. การฝึกอบรมชั่วโมงหนึ่งไม่ควรเกิน 50 นาที

15. ในการร่วมอภิปรายหรือตอบคำถามควรให้เป็นกันเอง การชมเมื่อใครก็ตามทำดีหรือ เสนอแนะในเรื่องที่น่าพอใจ

16. ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้จัดกิจกรรมที่เขาต้องการบ้าง

17. ผู้สอนทุกคนควรบอกแหล่งค้นคว้าที่ผู้สอนไปค้นเรื่องต่าง ๆ มาสอน เพื่อเปิดโอกาส ให้ผู้รับการฝึกอบรมค้นคว้าด้วยตนเอง

จากการศึกษาหลักการจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตร สรุปได้ว่า หลักการจัดการฝึกอบรม ตามหลักสูตร จะต้องมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม จัดเนื้อหาวิชา ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้ตรงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จัดทรัพยากร ในการอบรมให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ฝึกอบรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ผู้รับ การฝึกอบรมและผู้สอน จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้ฝึกอบรมสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และมีการฝึก ปฏิบัติคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เข้ารับการอบรม ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีการประเมินผล การฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ

การดำเนินการจัดฝึกอบรม หรือการบริการหลักสูตรฝึกอบรม

สมชาติ กิจจรยง (2547) เสนอว่าการดำเนินการฝึกอบรมแบ่งเป็น 4 ข้อใหญ่ ๆ คือ

1. การเตรียมการก่อนการจัดฝึกอบรม มีภารกิจต่าง ๆ ดังนี้ วิเคราะห์ความจำเป็น ในการจัดฝึกอบรม หาสิ่งที่ต้องการในการฝึกอบรม ตั้งวัตถุประสงค์และมาตรฐาน ตั้งชื่อหลักสูตร พัฒนาเนื้อหาของหลักสูตร กำหนดและเชิญวิทยากร เลือกวิธีการฝึกอบรมและสื่อที่จะใช้ จัดทำ โครงการและเสนอขออนุมัติ ติดต่อสถานที่ฝึกอบรม ส่งหนังสือเชิญผู้เข้าฝึกอบรม จัดทำเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม

2. การเตรียมการวันเปิดการอบรม มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะต้องจัดเตรียม คือ จัดเตรียมสถานที่ เช่น กำหนดผังที่นั่งและป้ายชื่อ รายชื่อผู้เข้าฝึกอบรม จัดเตรียม โสตทัศนอุปกรณ์ เช่น ตรวจสอบระบบเสียงการบันทึกเสียง ตรวจสอบระบบแสงสว่าง ตรวจสอบระบบความเห็น นัดเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพร้อมกันอย่างน้อย 2 ชั่วโมงล่วงหน้า โทรศัพท์เตือนให้ทราบกำหนดวัน สถานที่ล่วงหน้า 1 วัน

3. การจัดการในระหว่างการอบรมและวันปิดการอบรม ดังนี้ จัดเจ้าหน้าที่ประจำห้องฝึกอบรมเพื่อประสานงานกับวิทยากร ประสานงานกับฝ่ายสถานที่ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สังเกตเกี่ยวกับความสะดวกในการแจกจ่ายเอกสาร ประสานงานการจัดเครื่องคัมอาหารว่าง อาหารกลางวัน อาหารค่ำ รักษาเวลาการประชุมฝึกอบรม แจกใบประเมินการฝึกอบรม

4. การดำเนินการภายหลังการอบรมเสร็จสิ้น สิ่งที่จะต้องกระทำภายหลังการอบรมเสร็จสิ้นคือ การทำรายงานประเมินผลการจัดฝึกอบรม จัดทำรายงานการฝึกอบรมส่งให้หน่วยงานซึ่งส่งผู้เข้าฝึกอบรม ติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมเพื่อทราบผลการเรียนรู้สรุปเรื่องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ดำเนินการนั้นเข้าเพิ่มการอ้างอิง

จากการศึกษาการดำเนินการจัดฝึกอบรม หรือการบริการหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่าการดำเนินการฝึกอบรมจะต้องมีการ ดำเนินการ ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการจัดฝึกอบรม
2. การเตรียมการวันเปิดการอบรม
3. การจัดการในระหว่างการอบรมและวันปิดการอบรม
4. การดำเนินการภายหลังการอบรมเสร็จสิ้น

ขั้นตอนการฝึกอบรม

ขั้นตอนการฝึกอบรมช่วยให้การดำเนินการในการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการอบรมที่สูงขึ้น โดยขั้นตอนการฝึกอบรมของนักวิชาการการฝึกอบรมต่าง ๆ มีดังนี้

ลีโอนาร์ด (Leonard, 2004) ได้สร้างระบบการฝึกอบรม เรียกว่า The critical events model ซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ
3. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ตั้งจุดประสงค์ของการฝึกอบรม

5. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินและติดตามผล

สมคิด บางโม (2545) ได้เสนอขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีความกระชับ และสามารถนำไปใช้ได้ง่าย 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
3. การเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการฝึกอบรม
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม

จากการศึกษาขั้นตอนการฝึกอบรม มีดังนี้

1. การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ
3. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ตั้งจุดประสงค์ของการฝึกอบรม
5. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

จากการศึกษาการพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมส่วนแต่มีลักษณะที่สำคัญ ๆ คล้ายคลึงกันและเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือนจะแยกออกจากกันได้ยาก แต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสองเรื่องดังกล่าว จะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การพัฒนาบุคคลนั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์

เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้าง ๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวม ๆ กันไป เพียงแต่ว่าจะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น (สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข, 2547)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เพื่อเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงเน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรมในขณะที่การศึกษาเป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้น อาจระบุนความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังตารางที่ 1 (ธนุ กุลชล, 2540)

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	1. เลือกอาชีพ 2. ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	กว้าง	ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
3. ตามความต้องการของบุคคล	บุคคล	หน่วยงานและบุคคล	งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	ยาวและสามารถทำได้เรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด	ใช้เวลาตลอดอายุงาน มองในระยะยาว	ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	วัยเรียน	วัยทำงาน	วัยทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
6. ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	ปานกลาง	สูง	ต่ำ
7. การประเมินผล	การปฏิบัติงาน ในอนาคต	เกือบจะทำการประเมิน ไม่ได้เพราะมีตัวแปร จากสภาพแวดล้อม จำนวนมากยาก แก่การควบคุม	จากพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่
8. วัย	วัยเรียน	วัยทำงาน	วัยทำงาน

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างของทั้ง 3 คำอย่างสั้น ๆ ได้ดังนี้

1. การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual oriented)
2. การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job oriented)
3. การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational oriented) เพื่อให้ตรงกับ

นโยบาย เป้าหมายขององค์กรที่สังกัด

เทคนิคการฝึกอบรม

การกำหนดเทคนิคหรือกิจกรรมในการฝึกอบรมถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้และปฏิบัติในการฝึกอบรมได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่ง สมชาติ กิจจรยง และ อรรถิรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2538, อ้างถึงใน สมใจ กงเดิม, 2554, หน้า 95-96) ได้กล่าวว่า การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดวิธีการที่จัดทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หลักการในการเลือกกิจกรรม วิธีการ หรือเทคนิคการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังต่อไปนี้

1. ยึดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ว่าการฝึกอบรมต้องการให้เกิดพฤติกรรมอะไร ก็ใช้พฤติกรรมฝึกอบรมแตกต่างกันไปตามระดับพฤติกรรมที่กำหนด
2. ยึดภูมิหลังของผู้รับการอบรม โดยผู้เข้าอบรมมีอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จึงต้องเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสม

3. ชัดการปฏิบัติงานจริง ต้องเลือกวิธีการฝึกอบรมที่ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะที่ต้องการปฏิบัติงานจริงในการทำงาน

4. สิ่งที่ใช้พิจารณาในการเลือกเทคนิคฝึกอบรม ประกอบด้วย

4.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องเลือกเทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ จำนวน ตลอดจนความแตกต่างของกลุ่มบุคคลในกลุ่ม

4.2 วัตถุประสงค์ เมื่อกำหนดพฤติกรรมแตกต่างกัน จะคัดเลือกใช้เทคนิคฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

4.3 พิจารณาข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของแต่ละเทคนิค

4.4 ความชำนาญของวิทยากร

ดังนั้นกิจกรรม วิธีการ หรือเทคนิคการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เทคนิคการฝึกอบรมจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเลือกใช้เทคนิค และกิจกรรมที่มีนักการศึกษาไว้ ซึ่ง สมใจ กงเต็ม (2554, หน้า 96-97) ได้เสนอเทคนิคฝึกอบรม ไว้ดังนี้

การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิคฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้และความเข้าใจในเรื่องหรือเนื้อหาที่ผู้บรรยายพูดเพื่อสื่อความ เป็นการสอน แสดง ชี้แจง อธิบาย โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้น ๆ มีทักษะในการสื่อสาร และมีการเตรียมแผนการบรรยายเป็นอย่างดีให้กับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากได้

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้พฤติกรรม ทักษะ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม พฤติกรรมของกลุ่ม โดยอาจใช้กิจกรรมเล่นเกม การแสดงบทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง หรือจำลองสถานการณ์ เป็นต้น

แบบฝึกหัดรายบุคคล (Individual exercise) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะ การแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากเทคนิคการฝึกอบรมต่าง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ แล้วนำไปแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้

การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group discussion) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่งในเรื่องที่กำหนดให้หรือเป็นเรื่องที่สนใจ โดยการประชุมผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวนระหว่าง 5 - 20 คน เพื่ออภิปรายกันในหัวข้อและเวลาที่กำหนดให้ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมี จนได้ผลสรุปจากกลุ่ม

การระดมความคิด (Brain storming) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ด้านการแสดงความคิดเห็นและยอมรับ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูก เป็นความคิดคำแนะนำสั้น ๆ อาจเป็นคำพูดหรือการเขียนในกระดาษในเวลาตั้งแต่ 1-10 นาที แล้วรวบรวมจัดลำดับคัดเฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสมไว้ใช้หรือเสนอที่ประชุมใหญ่

นอกจากนี้ยังใช้กิจกรรม ของ แฮร์ริส (Harris, 1985 อ้างถึงใน จิราภรณ์ วัชรปการ, 2550, หน้า 28) ได้แก่ กิจกรรมฝึกปฏิบัติปฏิบัติโดยการแนะนำ (Guided practice) เป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม เป็นการปฏิบัติมากกว่าการพูด มีการแนะนำให้ฝึกปฏิบัติกิจกรรม อาจเชื่อมโยง โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้สื่อ และเทคนิคต่าง ๆ จากการศึกษา เทคนิคการฝึกอบรม ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรม ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group process)
3. แบบฝึกหัดรายบุคคล (Individual exercise)
4. การระดมความคิด (Brain storming)
5. ฝึกปฏิบัติโดยการแนะนำ (Guided practice)

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมมีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมนั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ค้นหาจุดดี หรือจุดบกพร่อง ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม วินิจฉัยว่าผู้รับการอบรมได้รับประโยชน์มากสูงสุดหรือน้อยสุด และเป็นการรวบรวมข้อมูลซึ่งช่วยในการติดตามการฝึกอบรมในอนาคต ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมนั้น เคิร์กแพทริก (Kirkparick, 1987 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิโกร, 2540, หน้า 207-221) ได้เสนอเกณฑ์ (Criteria) ไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. ปฏิบัติการเป็นการประเมินความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม เพื่อวัดว่า ผู้เข้าอบรมชอบหรือไม่ชอบกิจกรรมการฝึกอบรมนั้น โดยอาจครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินไว้ ตั้งแต่ในขั้นการออกแบบ โครงการฝึกอบรม และนำสิ่งที่ต้องการประเมินบรรจุลงในแบบประเมินผล

2. การเรียนรู้ เป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ซึ่งเป็นการวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการและกระบวนการทำงาน มีทักษะซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยการให้ผู้เรียนได้แสดงหรือกระทำทักษะนั้นออกมา

โดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คำแนะนำ หรือประเมินทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

3. พฤติกรรม เป็นการประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรม ซึ่งสามารถทำการประเมินอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังฝึกอบรม ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ทางสถิติ และควรมีกลุ่มที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเปรียบเทียบ

4. ผลลัพธ์ เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมที่มีต่อการดำเนินการขององค์กร เพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินการขององค์กร เพื่อตรวจสอบว่าผลกระทบหนึ่งได้เกิดขึ้นในหลาย ๆ ส่วนหรือเพียงบางส่วนขององค์กร

สรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ตั้งไว้หรือไม่ และเป็นการประเมินสิ่งที่ใช้การฝึกอบรม ได้แก่ เนื้อหา วิทยากร วิธีการอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2547) กล่าวว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่เห็นเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์กันมาช้านานนั้นมีดังนี้

1. สมองความต้องการของคน (Meeting manpower needs)
 2. ลดเวลาการเรียนรู้ (Reduce learning time)
 3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved performance)
 4. ลดการสิ้นเปลือง (Reduce wastage)
 5. ลดการขาดงาน (Less absenteeism)
 6. ลดอุบัติเหตุ (Fewer accidents)
 7. ลดการลาออก (Reduce labor turnover)
 8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรม (Benefits to employee) เช่น มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น ความมั่นใจในการทำงาน ภาคภูมิใจ รักงานมากขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น
- จากการศึกษาประโยชน์ของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลในองค์กร ช่วยส่งเสริมการบริหารงานด้านบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น ช่วยลดต้นทุน ประหยัดเวลา ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

หลักและวิธีสอนดนตรี

ประวัติการสอนดนตรีไทย

สิริชัยชาญ พักจำรูญ (2546, หน้า 10) กล่าวว่า การสอนดนตรีไทยแต่เดิมนั้น เป็นการสอนแบบตัวต่อตัว คือ ผู้ที่มีความประสงค์จะเรียนดนตรีไทย จะไปฝากตัวเป็นศิษย์ของครูและเริ่มเรียนด้วยการปฏิบัติโดยครูเป็นผู้ “ต่อเพลง” ให้กับศิษย์ และศิษย์ก็จะฝึกฝน ปฏิบัติตาม ครู และศิษย์เชื่อมโยงสายสัมพันธ์ด้วย “พิธีไหว้ครู” ซึ่งการไหว้ครูดนตรีไทย ถือเป็นขนบประเพณีมาแต่ดั้งเดิม เหตุที่เกิดพิธีไหว้ครูขึ้นเพราะพวกนักดนตรีแต่โบราณเชื่อว่า เครื่องดนตรีไทยทุกชิ้น เช่น ตะโพน ระนาด ฆ้องวง ฯลฯ มีครูที่เป็นเทพประจำอยู่ และเชื่อว่า พระวิษณุกรรม เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทดนตรีให้เกิดขึ้น ต้องทำการเคารพบูชาอยู่เสมอ จึงจะเกิดความเจริญแก่ตนเอง คนไทยถือมั่นในความกตัญญูกตเวที ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้ที่มีอุปการคุณแก่ตน รองจากบิดามารดา ครูบาอาจารย์ เป็นผู้ให้ความเจริญในวิชาการต่าง ๆ การเคารพนับถือครูบาอาจารย์ จึงเคร่งครัดมาก การไหว้ครู ยังเป็นการขอมหาที่ได้ล่วงเกินแก่ครู และถือว่าครูนั้นได้ให้อภัยในการล่วงเกินนั้นแล้ว

สุกรี เจริญสุข (2539, หน้า 8) กล่าวว่า การสอนดนตรีไทยนั้นควรปลูกฝังและเน้นเด็กให้ปฏิบัติต่อเครื่องดนตรี และต่อครูผู้ให้ความรู้ตามธรรมเนียมไทย ครูควรสอนให้เด็กได้แสดงความสามารถครู-อาจารย์เพื่อระลึกถึงพระคุณของครูผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษาดนตรีให้

บันลือ พงศ์ศิริ และปิ๊บ คงลายทอง (2525 อ้างถึงใน ประมินทร์ ชูพิพัฒน์, 2551, หน้า 13-14) กล่าวโดยสรุปไว้ว่า ตั้งแต่โบราณเมื่อจะเรียนหรือศิลปะวิชาการต่าง ๆ นักเรียนต้องรำลึกถึงครู ผู้ที่สร้างสรรค์วิชาการ และประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ โดยจะต้องไหว้ครู ฝากตัวให้เป็นศิษย์ต่อครูผู้สอนวิชาต้องเป็นผู้ที่มีความกตัญญูกตเวทีตา รู้คุณครู ขนบประเพณีไทยในข้อนี้เป็นความงามทางวัฒนธรรมที่ ไม่มีชาติใดเสมอ แต่เดิมการเรียนดนตรีไทยไม่มีการบันทึกตัวโน้ตต้องเรียน (ต่อเพลง) จากการจำเท่านั้น แหล่งที่สามารถศึกษาวิชา คือ ตามบ้านของขุนนางชั้นสูง ซึ่งในแต่ละบ้าน มีวงพิณพาทย์เป็นของตนเองเพื่อเป็นการประดับบารมี ผู้ที่เรียนวิชาดนตรีก็ต้องเข้ามาพักอาศัยอยู่ในบ้านนั้น ส่วนเพลงที่ต่อให้เป็นเพลงแรกคือ สาธุการ ซึ่งถือว่าเป็นเพลงครูเมื่อเรียนได้ระยะหนึ่งจนสามารถที่บรรเลงเพลงได้บ้างแล้ว ศิษย์ทุกคนต้องเข้าพิธี “ครอบครู” โดยครูจะเป็นผู้ครอบหัวฤๅษี (พ่อแก่) ซึ่งถือว่าเป็นครูใหญ่ให้กับศิษย์ทุกคน เชื่อกันว่า เมื่อได้ผ่านพิธีครอบครูนี้แล้วจะทำให้มีความจำ และความเข้าใจในการต่อเพลงดีขึ้นไม่ว่าเป็น คนรำ คนพิณพาทย์ (นักดนตรี) หรือแม้แต่คนร้อง นักแสดงสมัยใหม่ก็นิยมมาเข้าพิธีนี้เพื่อความเป็นสิริมงคล และความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

มนตรี ตราโมท (2527, หน้า 121-122 อ้างถึงใน เสวี เย็นเปี่ยม, 2531, หน้า 21-24) กล่าวสรุปได้ว่า หลักการสอนดนตรีไทยแต่เดิมนั้น จะให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงสอนให้

ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาของดนตรีควบคู่ไปกับการฝึกหัด การฝึกหัดเรียนเครื่องดนตรีไทยแต่ละอย่าง มีวิธีการที่แตกต่างกันไป เครื่องดนตรีไทยบางอย่างใช้นิ้วในการบรรเลง บางอย่างใช้ข้อ บางอย่างใช้กำลึงลมเป่า ฉะนั้นผู้ที่เรียนเครื่องดนตรีไทยควรพิจารณาว่า เครื่องดนตรีที่เลือกเรียน มีความเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อที่จะได้ไม่เป็นปัญหา และอุปสรรคในการเรียน การเรียนดนตรีไทย จะเริ่มเรียนในวันพฤหัสบดี ซึ่งถือว่าเป็นวันครู มีขั้นตอนในการสอน คือ สอนเป็นภาคปฏิบัติอย่างเดียว ส่วนทฤษฎี จะสอนตอนที่ปฏิบัติได้คล่องแล้ว และในการดำเนินการสอน สิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้ได้รับการฝึกปฏิบัติ คือ จะต้องสอนให้ผู้เรียนนั่งให้ถูกแบบแผน แห่งการใช้เครื่องดนตรีชนิดนั้น ๆ ควรนั่งขัดสมาธิหรือนั่งพับเพียบ แต่จะนั่งอย่างไรก็ตามจะต้องให้มีท่าทาง ออกผายไหล่ผึ่ง อย่านั่งงอหลังขมหม่อม สอนให้จับเครื่องดนตรีให้ถูกลักษณะ เช่น จะเข้จะต้องพันไม้ดีดอย่างไร วางนิ้วและมืออย่างไร ตรงไหนหรือหัดเรียนฆ้องวงใหญ่ จะจับไม้ดีดอย่างไร วางนิ้วตรงไหน เป็นต้น เริ่มสอนให้กระทำสิ่งเหล่านี้ ให้เป็นเสียง โดยยังไม่ต้องเป็นเพลง เช่น สอนให้ดีดจะเข้ โดยให้ใช้สายเปล่าทั้งสามสายหรือสี่ซอสายเปล่า โดยยังไม่ต้องลงนิ้ว ค่อยไปจึงให้ไล่เสียงเรียงกัน และข้ามเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ย้ายไปหาซาก ส่วนการฝึกหัดที่พิพาทย์ตามแบบแผนโบราณ จะต้องฝึกหัดฆ้องวงใหญ่ก่อน โดยครูจะจับมือให้ตีเพลงสาธุการ และต่อเพลงโหมโรงเย็นต่อไป ในจำพวกเครื่องดีด และเครื่องตี ควรจะได้ฝึกโสตประสาทให้รู้จักการเทียบเสียงทางดนตรีเสียก่อน ขึ้นต่อไปจึงค่อยต่อเพลงสั้น ๆ และง่าย ๆ เช่น เพลงต้นเพลงฉิ่ง จระเข้หางยาว เป็นต้น แล้วจึงค่อยเลื่อนการต่อเพลงให้ยากขึ้นตามลำดับความสามารถของผู้เรียน ในขั้นนี้ควรสอนให้รู้จักหว่านไปด้วย เช่น ฉิ่ง และฉับว่า ตรงกับทำนองเพลงตรงไหน ถ้าผู้เรียนคนใดมีความสามารถที่จะเรียนเครื่องดนตรีไทยชนิดอื่นไปได้ ก็ควรจะสอนให้ เช่น ผู้เรียนปีพาทย์เมื่อหัดดีดฆ้องอยู่พอสมควรแล้ว มีท่าทีว่าจะป็นระนาดเอกได้ ก็เริ่มหัดระนาดเอกให้ หรือเป่าปี่ได้ดี ตีระนาดทุ้มได้ดี ก็เปลี่ยนเครื่องดนตรีให้ตามที่ครูสังเกตว่าเหมาะสมกับระดับ ความสามารถของผู้เรียน สอนให้รู้ว่าทำนองอย่างไร ใช้แทนกันได้บ้าง มีการเปรียบเทียบให้เห็นว่า ทำนองอย่างนี้กับทำนองอย่างนั้นมีความยาวเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร ให้ผู้เรียนทราบอย่างชัดเจน ขึ้นต่อไปก็แล้วแต่ฝีมือ เขาวัวปัญญา และความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียนเอง ถ้ามีความสามารถพอที่จะต่อเพลงเดี่ยวให้ได้ ครูก็จะสอนให้เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้เรียน

ศันสนีย์ จะสุวรรณ (2535, หน้า 148) กล่าวว่า การเรียนการสอนดนตรีไทยในสมัยโบราณ เป็นการเรียนการสอนที่ไม่มีทฤษฎีอย่างชัดเจน ผู้เรียนจะเรียนรู้เรื่ององค์ประกอบหลักการต่าง ๆ จากการลงมือปฏิบัติเท่านั้น แต่เมื่อมีการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีการจัดทำเป็นหลักสูตรระดับต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษา ก็จำเป็นต้องจัดเนื้อหาสาระ โดยนำมาแยกแยะ หลักเกณฑ์ในทางทฤษฎี ซึ่งบางครั้งอาจต้องใช้หลักการของดนตรีสากลมาเป็นองค์ประกอบ

ในการพิจารณา แต่จำเป็นต้องยึดเอกลักษณ์เฉพาะ ของดนตรีไทยไว้ด้วย เนื้อหาสาระดนตรีไทย อาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. เนื้อหา ประกอบไปด้วย เนื้อหาในเชิงทฤษฎี และเนื้อหาในเชิงประวัติ
2. ทักษะ ได้แก่เรื่องของการฝึกปฏิบัติในเครื่องมือต่าง ๆ

จากการศึกษาเกี่ยวกับดนตรีไทยสรุปได้ว่า ในการเรียนวิชาดนตรีไทย ได้เป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ที่มีมานาน ผู้เรียนจะต้องมีการเคารพแบบแผนที่มีมาแต่โบราณ มีความกตัญญูรู้คุณต่อ ครูผู้สอน รู้จัก เลือกเรียนให้เหมาะสมกับตนเอง และการเรียนก็เป็นการเรียนฝึกปฏิบัติเครื่องดนตรี โดยตรงจากครูอย่างสม่ำเสมอจนเกิดทักษะและสามารถแสดงออกในการบรรเลงเครื่องดนตรีนั้น

แนวคิดในการสอนสอนดนตรี คาร์ล ออร์ฟ (Carl Orff, 2001, pp. 1895-1982 อ้างถึงใน สุวัฒน์ ทรงเกียรติ, 2542, หน้า 134) นักการศึกษาดนตรีชาวเยอรมัน เป็นผู้ให้แนวคิดและเทคนิค การสอนมาทำการทดลองใช้ จนเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายทั่วโลก ใช้ชื่อว่า Carl Orff approach คือ การสอนที่มีเป้าหมายพัฒนาความสามารถ ในการคิดสร้างสรรค์ และเน้นการเล่นเครื่องดนตรี โดยเฉพาะริคอร์ดเดอร์กับเครื่องเคาะจังหวะ กล่าวคือ การสอนดนตรีตามแนวของเขา เป็นการสอน ให้นักเรียนเล่นเครื่องดนตรีที่สามารถทำทำนองได้จากทักษะพื้นฐาน โดยการเล่นจากการจำ ชูซูกิ (Suzuki, 1999, pp. 1898-1982 อ้างถึงใน สมจิตร คำอัน, 2542, หน้า 234)

นักการศึกษาดนตรีชาวญี่ปุ่น คิคุชิสอนที่เรียกว่า วิธีพูดตามแม่ (Mother-tongue method) คือ การสอนให้เด็กเล่นดนตรีด้วยความจำ คือ มีครูสาธิตให้ดู แล้วนักเรียนปฏิบัติตามจนเกิดความชำนาญ ครูจึงลงมือสอน โน้ตให้นักเรียน

โคดาไล (Kodaly, 1998, pp. 1882-1967 อ้างถึงใน สงบศึก ธรรมวิหาร, 2545, หน้า 154) นักการศึกษาดนตรีชาวฮังการี เชื่อว่า การสอนดนตรีควรเริ่มต้นจากเสียงก่อนสัญลักษณ์ เพราะดนตรี เป็นเรื่องของเสียง สัญลักษณ์เป็นเพียงภาษาเพื่อถ่ายทอดเสียง และการเรียนรู้ดนตรี การสอนตาม แนวคิดนี้เป็นการสอนเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของดนตรี ที่มุ่งเน้นทักษะร้องเพลง และการอ่าน โน้ตเพื่อนำไปสู่การเล่นเครื่องดนตรี (สำหรับการออกเสียงคำว่า Kodaly นั้น (ชัชชัย นาควงษ์, 2547, หน้า 3) ได้สอบถามสำเนียงการออกเสียงที่ถูกต้องจากสถานทูตฮังการี ได้รับการยืนยันว่า ในภาษาฮังการีเรียน ออกเสียงว่า โค-ดาไล ไม่ใช่ โค-ดา-ลี หรือ โค-ได)

เบอร์เกตัน และบอร์ดแมน (Bergaton & Boardman, 1998 อ้างถึงใน ณรุทธ์ สุทจจิตต์, 2545, หน้า 15) นักการศึกษาชาวอเมริกัน มีแนวคิดว่าการสอนเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของดนตรี มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผสมผสานประสบการณ์ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การฟัง การร้องเพลง การเล่นเครื่องดนตรี การเคลื่อนไหวร่างกาย การคิดสร้างสรรค์ และการอ่าน โน้ต

ช็อกซี (Choksy, 1974) ได้ให้แนวคิดขั้นตอนในการสอนดนตรีไว้ 3 ตอน คือ

1. นักเรียนร้องเพลงตามเนื้อร้อง และตบมือเป็นจังหวะ
2. นักเรียนร้องเพลงซ้ำ แต่ออกเสียงตามสัญลักษณ์ดนตรี (ทา-ที ที)
3. เมื่อนักเรียนเข้าใจลักษณะจังหวะและทำนองแล้ว ให้นักเรียนร้องเพลง และเคาะจังหวะ

ประกอบ

เลแฮม และเอกซ์ (Leham & Ex, 2000 อ้างถึงใน รังสี เกษมสุข, 2535, หน้า 22) สรุปว่า พื้นฐานทักษะการร้องโน้ตมีความคล้ายคลึงกับพื้นฐานของการฝึกฝนดนตรีหลาย ๆ แบบ ดังนั้น การฝึก ร้องโน้ต (Sight reading) จึงมีความจำเป็น และสำคัญ

เลโอนาร์ด (Leonard, 1975, pp. 227-268 อ้างถึงใน ณรุทธิ์ สุทธิจิตต์, 2545, หน้า 97-101) ให้ความเห็นว่า ดนตรี คือ ศาสตร์และศิลป์การสอนให้เข้าถึงทั้งสองอย่างนั้นต้องอาศัยเวลา ความตั้งใจจริงทั้งผู้เรียน และผู้สอน เทคนิคในการสอนทั่วไป กล่าวสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกทักษะปฏิบัติเครื่องดนตรีดำเนินการสอนด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 การสาธิตการบรรเลงเครื่องดนตรี และผู้เรียนนำความรู้ที่ได้รับไปฝึกให้เกิดทักษะ
 - 1.2 การสอนเป็นรายบุคคล โดยแนะนำ และสาธิตให้ดู
 - 1.3 การแนะนำ และดำเนินการฝึกซ้อมเป็นหมู่คณะ

อาจฝึกโดยใช้แถบบันทึกเสียง บันทึกการบรรเลงทั้งวง ขาดแต่เครื่องดนตรีที่นักเรียน จะฝึกให้นักเรียนนำแถบบันทึกเสียงไปเปิดฟัง และบรรเลงไปพร้อม ๆ กับแถบบันทึกเสียง จนเกิดทักษะ

2. การฝึกทักษะการอ่านโน้ต จะดำเนินการสอน โดยวิธีการดังต่อไปนี้
 - 2.1 ผู้สอนสาธิตการอ่านโน้ต โดยออกเสียงสูง-ต่ำ สั้น-ยาวไม่ให้ผิดเพี้ยน และผู้เรียน ได้ฝึกตาม

- 2.2 ด้านการบรรยาย และสาธิตการดำเนินจังหวะ
- 2.3 ด้านการให้ผู้เรียนปฏิบัติ และฝึกฝนจนเกิดทักษะ

3. การศึกษาภาคความรู้ จะดำเนินการสอนด้วยวิธีดังต่อไปนี้

- 3.1 การบรรยายและสาธิต
- 3.2 การบรรยายและใช้เสียงเพลงประกอบจากแถบบันทึกเสียง หรือแผ่นเสียง

ในประเทศไทยมีนักรับการศึกษาทางดนตรีเสนอแนะหลักการ และเทคนิควิธีสอนดนตรีในลักษณะทั่วไป มีดังนี้

คุณหญิง บริพัตร ณ อยุธยา (2522, หน้า 87) ได้เสนอหลักการสอนดนตรี โดยใช้การเคลื่อนไหวเป็นหลัก ดังนี้

การบูรณาการของทักษะดนตรีและการเคลื่อนไหว ผู้เรียน เรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดทางดนตรีโดยใช้พื้นฐานทางการเคลื่อนไหว และทักษะดนตรีเป็นสื่อ การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรม การเรียนเป็นหลักสำคัญในการสอน ผู้เรียนจะคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และแสดงในระหว่างกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อรับรู้และเกิดประสบการณ์ทางดนตรี โดยใช้การเคลื่อนไหวเป็นสื่อ นั้น ประกอบด้วยทักษะการเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐาน 3 ระดับ คือ ทักษะพื้นฐานเบื้องต้น ทักษะพื้นฐานขั้นกลาง และทักษะพื้นฐานขั้นสูง ผู้เรียนจะพัฒนาทักษะขั้นพื้นฐานจากระดับหนึ่งไปสู่อีก ระดับหนึ่งพร้อมทักษะต่าง ๆ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางดนตรี

อรรวรรณ บรรจงศิลป์ (2542, หน้า 25) เป็นอาจารย์ผู้มีประสบการณ์สอนดนตรีในระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม) มาเป็นเวลานาน ได้เสนอแนะหลักการสอนดนตรีไว้ มีสาระสำคัญดังนี้

1. หลักการ จุดมุ่งหมายของการสอนดนตรีคือการพัฒนาการรับรู้ด้านดนตรีและความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างหรือองค์ประกอบดนตรี เพื่อนำไปสู่ความซาบซึ้งในดนตรี และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะดนตรีในชีวิตประจำวัน หลักการนี้เน้นทักษะดนตรี ได้แก่ การฟัง การร้อง การเต้น การเคลื่อนไหว การสร้างสรรค์ และการอ่าน และโครงสร้างหรือองค์ประกอบดนตรี ได้แก่ จังหวะ ทำนอง เสียงประสาน รูปแบบ อารมณ์เพลง และลีลา โดยใช้กิจกรรมดนตรีเป็นสื่อ

2. วิธีการ การสอนแบบวิธีแก้ปัญหาคือหลักการในการเรียนรู้ดนตรี ผู้สอนจะเสนอแนะปัญหาให้กับผู้เรียนเพื่อให้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหา หลังจากนั้นผู้เรียนจะสาธิตวิธีการแก้ปัญหให้กับเพื่อน ๆ และผู้สอนดู เช่น ผู้สอนจะเล่นหรือเปิดเพลงสั้น ๆ ให้ผู้เรียนฟัง และเริ่มนำอภิปรายเพื่อให้ผู้เรียนคิดว่าควรจะตอบสนองต่อเพลงที่ได้ฟังไปนั้นอย่างไรบ้าง การอภิปรายจะครอบคลุมไปถึงสาระดนตรีในแง่มุมต่าง ๆ หลังจากที่ผู้เรียนเห็นพ้องต้องกันว่า จะตอบสนองต่อดนตรีได้อย่างไรแล้ว ผู้เรียนจะแสดงให้เพื่อน ๆ และผู้สอนดู ซึ่งอาจเป็นการเคลื่อนไหวการเต้นรำ การร้องหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ผู้เรียนเห็นว่าเหมาะสม ท้ายที่สุด ข้อเสนอจากการปฏิบัติกิจกรรม จะได้รับการนำเสนอเพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจ ทักษะดนตรี ทุกประเภทได้รับการเน้นวรรณคดีดนตรีที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานคือ ดนตรีพื้นบ้าน ดนตรีประเภทศิลปะหรือคลาสสิกจะนำมาใช้ โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะด้านการฟัง และจะนำมาใช้หลังจากดนตรีพื้นฐานเนื่องจากดนตรีประเภทหลังมีความยากมากกว่า

วิมลศรี อุปรมย์ (2527, หน้า 47) ได้เสนอหลักการสอนดนตรีมีสาระสำคัญดังนี้

1. หลักการเรียนการสอนดนตรี ยึดหลักเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ด้านภาษา กล่าวคือ การพัฒนาด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ผู้เรียน เรียนรู้ภาษาดนตรีในลักษณะเดียวกับ ที่ตนเรียนรู้ภาษาของตน การฟัง การรับรู้และคิด และการเขียน (การสร้างสรรค์) เน้นกระบวนการ พื้นฐานของการเรียนดนตรี จุดมุ่งหมายของดนตรีศึกษา คือ การพัฒนาการรับรู้ดนตรี และ ความซาบซึ้งในดนตรีการเรียนรู้อันตรธานในลักษณะกระบวนการทางภาษานั้น การฟังและการอ่าน เป็นทักษะทางภาษา ที่นำมาใช้ในความหมายของการเรียนด้านดนตรี โดยตรง การเรียนดนตรี ต้องใช้การฟัง และการอ่าน ไม้แต่ส่วนการพูด และการเขียนในความหมายของการเรียนดนตรี หมายถึง การร้อง และการสร้างสรรค์ทางดนตรีจะเห็น ได้ว่าการใช้กระบวนการเรียนรู้ทางภาษา มาเป็นหลักในการเรียนการสอนดนตรีนั้นมีความครอบคลุมทักษะต่าง ๆ ทางดนตรีครบถ้วน

2. วิธีการ กระบวนการในการเรียนดนตรี เริ่มต้นด้วยการฟังดนตรีเป็นพื้นฐานสำคัญ เช่นเดียวกับเด็กที่เกิดมาก็ได้ฟังการพูดของครอบครัวแล้ว หลังจากการฟัง ผู้เรียนตอบสนองต่อดนตรี โดยการร้อง การแสดงหรือการเคลื่อนไหว ซึ่งเปรียบได้กับการพูดในขณะการเรียนภาษาซึ่งเป็นสื่อ ในการแสดงออกซึ่งความคิดของตน ในขั้นที่สามเมื่อผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับดนตรีแล้ว สัญลักษณ์ ต่าง ๆ ทางดนตรีเริ่มเข้ามามีบทบาท กล่าวคือ ผู้เรียนเริ่มการอ่านภาษาดนตรีในลักษณะเดียวกับ การเรียนการอ่านทางด้านภาษา หลังจากที่เด็กสามารถฟัง และพูดได้แล้ว ขั้นสุดท้าย คือ ขั้นของการเสีภาษาดนตรี และสร้างสรรค์ดนตรี ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับการเรียนภาษาที่มีการเขียน การแต่งเรียงความเป็นเรื่องราวซึ่งเป็นการสร้างสรรค์ทางด้านภาษา

ณรุทธ์ สุทธจิตต์ (2545, หน้า 12) การเรียนการสอนดนตรีนั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทักษะดนตรีทั้ง 6 อย่าง คือ การฟัง การร้อง การเคลื่อนไหว การเล่น การสร้างสรรค์ และการอ่านอยู่เสมอ กล่าวคือ ในการเรียนดนตรี แต่ละคาบ ผู้สอนสามารถวางแผนการสอนโดยเฉลี่ยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติทักษะทั้ง 6 อย่าง ครบถ้วน ซึ่งในการสอนจริงอาจปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากเวลาในแต่ละคาบมีจำกัดอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถ สะดวกและเหมาะสมกว่า คือในการสอนคาบหนึ่ง ๆ เน้นทักษะดนตรีบางอย่างเป็นพิเศษ ส่วนทักษะดนตรีบางอย่างอาจ ไม่ได้ปฏิบัติหรือปฏิบัติน้อย เพื่อให้การเรียนเนื้อหาดนตรีในเรื่องนั้น สามารถกระทำได้ในคาบเวลาที่จำกัด โดยในแต่ละช่วงเวลา เช่น แต่ละเดือนหรือแต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนควรทบทวน และวางแผนการสอนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิบัติทักษะดนตรีทุกทักษะได้ อย่างเท่าเทียมกัน

กรมวิชาการ (2539, หน้า 17-18) ได้อธิบายว่า ควรจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ อย่างสนุกสนาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดนตรีที่ดี จะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมดนตรี ช่วยให้ผู้เรียนเคยชินต่อการแสดงออก ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับสภาพความเป็นจริง ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีลักษณะคล่องแคล่วกระฉับกระเฉง ก่อให้เกิดบุคลิกภาพที่ดีในที่สุด

2. การเข้าร่วมกิจกรรมดนตรี ฝึกให้ผู้เรียนเข้าใจในเรื่องกลุ่ม การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ได้เรียนรู้วิธีการที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น พร้อมทั้งจะแสดงความสามารถของตนเองออกมา เมื่อเกิดความผิดพลาดของตนเอง

3. ด้านอารมณ์ การจัดกิจกรรมดนตรี โดยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสนุกสนาน ช่วยให้นักเรียนเกิดความอบอุ่น รู้สึกว่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อน และครู ซึ่งจะลดความวิตกกังวลตามธรรมชาติลง ผ่อนคลายความเครียดหรืออารมณ์ขุ่นมัว ถ้าเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ผู้เรียนจะมีอารมณ์แจ่มใส สนุกสนาน ร่าเริง เกิดการพัฒนาของอารมณ์ ทำให้ผู้เรียนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

4. ด้านเจตคติ ผู้เรียนจะเห็นความสำคัญของดนตรีว่ามีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน ทำให้ชีวิตเป็นสุขอย่างสมบูรณ์ เข้าใจ เห็นความสำคัญของดนตรี ในฐานะที่เป็นศิลปวัฒนธรรม อันดีงามของชาติตน และชาติอื่น จากการพัฒนาในจุดนี้ จะช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ จะร่วมกิจกรรมหรือศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับดนตรีเพิ่มเติม ซึ่งจะมีส่วนช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนในโอกาสต่อไป

อรรถพร บรรจงศิลป์ (2529, หน้า 64) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนดนตรี มีดังนี้

1. เพื่อช่วยให้เด็กค้นพบวิธีการต่าง ๆ ในการร่วมกิจกรรมทางดนตรี
2. เพื่อช่วยให้เด็กสามารถฟังดนตรีด้วยความเข้าใจ และสามารถแยกแยะ โครงสร้างต่าง ๆ ของดนตรีได้
3. เพื่อช่วยให้เด็กมีทักษะพื้นฐานทางดนตรี และสนุกสนานกับการเรียน
4. เพื่อช่วยให้เด็กค้นพบการสร้างสรรค์ทางดนตรี และสามารถใช้นวัตกรรมเป็นสื่อในการแสดงออก ถึงความรู้สึก และอารมณ์
5. เพื่อช่วยให้เด็กสามารถนำความรู้ และความเข้าใจดนตรีช่วยในการเลือกฟังดนตรี ความเจริญรุ่งเรือง และวิถีชีวิตของมนุษย์
6. การวัดผลทางด้านดนตรี

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530, หน้า 259-260) กล่าวว่า การวัดผลเป็นการใช้เครื่องมือเพื่อตรวจและค้นหา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นปริมาณหรือคุณภาพ มีความหมายแทนพฤติกรรมเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล นอกจากจะใช้แบบทดสอบแล้ว ยังมีเครื่องมืออีกหลายอย่างที่วัดได้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสำรวจ เครื่องมือแต่ละประเภทก็เหมาะสมที่วัดลักษณะ แต่ละอย่างแตกต่างกันไป การวัดผลการศึกษา นอกจากจะวัดเนื้อหาทางทฤษฎีแล้ว ยังวัดความสามารถของผู้เรียนในด้านการปฏิบัติด้วย เช่น วิชาศิลปะ ดนตรี พลศึกษา ซึ่งวิชาเหล่านี้จะวัดด้วยข้อเขียนอย่างเดียวจะไม่สมบูรณ์ จำเป็นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง จึงจะสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาการวัดภาคปฏิบัติ สิ่งที่จะวัดประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ วิธีการหรือกระบวนการ และผลงานหรือผลผลิต การวัดด้านปฏิบัติเป็นการวัดความสามารถ โดยให้ผู้ปฏิบัติกระทำจริงให้ออกมาเป็นผลงาน การวัดแบบนี้ต้องใช้ข้อสอบภาคปฏิบัติ

รังสี เกษมสุข (2535, หน้า 109-110) กล่าวว่า การเล่นดนตรี เป็นการปฏิบัติทางทักษะ ซึ่งมีทั้งการปฏิบัติเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม การวัดทักษะทางดนตรีแต่ละประเภทมีเกณฑ์การวัดผลแตกต่างกันซึ่งเป็นเกณฑ์การวัดที่อยู่ในดุลพินิจของผู้สอนว่าต้องการจะวัดทักษะเรื่องใด ซึ่งเกณฑ์การวัดนี้จะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน และขอบเขตของเนื้อหาการสอน การวัดทักษะทางดนตรีจะเป็น 2 ส่วน คือ การวัดความสามารถในการปฏิบัติทักษะ และคุณภาพของการปฏิบัติทักษะ

โกวิท ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สินธุรเวชญ์ (2523, หน้า 10) กล่าวว่า การประเมินทักษะที่ดีที่สุดคือทำให้ผู้ถูกประเมินลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความตรงตามสภาพของการวัด การสังเกตเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการประเมินทักษะ การสร้างเครื่องมือทักษะทางปฏิบัตินั้นควรมีคำอธิบาย วิธีการให้คะแนน และแบบบันทึกการสังเกต ซึ่งในการสร้างแบบบันทึกทางสังเกตจะประกอบไปด้วยการกำหนดงานที่จะสอบวัดเงื่อนไขในการปฏิบัติงานเป็นการกำหนดงานจัดทำคำอธิบายการประเมิน และก่อนนำไปใช้ควรอบรมชี้แจงให้ผู้เข้าใช้เข้าใจหลักการและเกณฑ์ต่าง ๆ ผลการประเมินจึงจะมีความเชื่อมั่นสูง

ณรุทธ์ สุทธจิตต์ (2545, หน้า 195-205) ได้กล่าวถึงหลักการประเมินผลดนตรีสรุปได้ว่าการประเมินผลด้านดนตรี แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. การประเมินเนื้อหาดนตรี ได้แก่ องค์ประกอบดนตรี และวรรณคดีดนตรี เป็นเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีดนตรี สามารถประเมินผลโดยการทดสอบในรูปของข้อสอบลักษณะต่าง ๆ ได้ และมีได้เกี่ยวข้องกับด้านทักษะปฏิบัติ การประเมินผลเนื้อหาดนตรีควรประเมินระดับการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด การประยุกต์ใช้ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

2. การประเมินผลทักษะดนตรี เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติ สามารถกระทำได้ทั้งปฏิบัติเดี่ยวและปฏิบัติกลุ่ม แต่การประเมินผลทักษะดนตรี มักมุ่งเน้นการปฏิบัติเดี่ยวมากกว่า เนื่องจากเป็นการประเมินผลภาคปฏิบัติ กระบวนการประเมินผลต้องกระทำเป็นรายบุคคลโดยใช้เวลาช่วงหนึ่งของการเรียนการสอน และควรมีการประเมินผลทักษะต่าง ๆ ครอบคลุมประการตามที่ผู้สอนสอนไป

3. การประเมินผลเจตคติดนตรี เป็นการประเมินผลที่แตกต่างจาก 2 ส่วนแรก เพราะเจตคติเกี่ยวข้องกับรสนิยม ความชอบ ความมีสุนทรียะ และความซาบซึ้ง เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นภายในจิตใจอารมณ์ ผู้เรียนอาจจะแสดงให้เห็นเป็นพฤติกรรมอย่างเด่นชัดหรือไม่แสดงออกเป็นพฤติกรรมก็ได้ ดังนั้นการวัดผลเจตคติดนตรีควรเป็นวิธีการสังเกต สัมภาษณ์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงเจตคติที่ตนมีต่อดนตรีออกมาและควรกระทำสม่ำเสมอ การนำเสนอข้อมูลอาจทำเป็นตารางหรือใช้เขียนบรรยายเพื่อให้เห็นลักษณะเจตคติของผู้เรียน

สรุปว่า การวัดผล และประเมินผลทางด้านดนตรีไทยหรือดนตรีทั่วไป จะมีรูปแบบและวิธีการหลากหลายดังกล่าวมา ซึ่งนอกจากนี้ในการทดสอบปฏิบัติเครื่องดนตรีแต่ละชนิดก็ต้องมีข้อสังเกตในด้านเทคนิคการบรรเลงที่แตกต่างกัน และรวมถึงภูมิปัญญาของผู้ทำหน้าที่วัดผลก็มีส่วนไม่น้อยเช่นกัน

เครื่องสายไทย

ดนตรีไทย เป็นศิลปะแขนงหนึ่งของไทย ได้รับอิทธิพลมาจาก ประเทศต่าง ๆ เช่น อินเดีย จีน อินโดนีเซีย และอื่น ๆ เครื่องดนตรีมี 4 ประเภท คือ คีดี สี ดี เป่า มีลักษณะการบรรเลงประสานเสียงของดนตรีไทยตามแบบโบราณนั้น ใช้หลักการสีเสียง (Tone color) ของเครื่องดนตรีเป็นเครื่องแยกแต่ละแนวทำนอง คือให้เครื่องดนตรีแต่ละชิ้นประสานเสียงกันแบบแนวนอน คือให้เสียงลูกตกตรงกัน มากกว่าประสานแบบแนวตั้งที่อาศัยคอร์ด (Chord) เป็นพื้นฐานหลักตามแบบสากล ดนตรีไทยมักเล่นเป็นวงดนตรี มีการแบ่งตามประเภทของการบรรเลงที่เป็นระเบียบมาแต่โบราณกาลจนถึงปัจจุบันเป็น 3 ประเภท ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทางด้านดนตรีไทยให้ความหมายและจัดประเภทของวงดนตรีไทยไว้ ดังนี้

มนตรี ตราโมท (2527, หน้า 60-89) กล่าวว่า วิชาดนตรีไทย จัดรวมวงเป็นวงบรรเลงที่ถือเป็นแบบแผนมี 3 อย่าง คือ

วงปี่พาทย์มี 3 ขนาดวง ได้แก่

1. วงปี่พาทย์เครื่องห้า
2. วงปี่พาทย์เครื่องคู่

3. วงปี่พาทย์เครื่องใหญ่

วงเครื่องสาย มี 2 ขนาดวง ได้แก่

1. วงเครื่องสายเครื่องเล็ก
2. วงเครื่องสายเครื่องคู่

วงมโหรี มี 3 ขนาดวง ได้แก่

1. วงมโหรีเครื่องเล็ก
2. วงมโหรีเครื่องคู่
3. วงมโหรีเครื่องใหญ่

กาญจนา อินทรสุนานนท์ (2545, หน้า 47-59) กล่าวว่า วัฒนธรรมไทยมีการประสมวงหลายแบบ โดยนำเครื่องดนตรีมาจัดเป็นหมวดหมู่หรือเอกหมวดหมู่ แล้วนำมารวมเป็นรูปแบบต่าง ๆ โดยแยกตามขนาดลักษณะของการบรรเลง ได้แก่

วงเครื่องสาย ได้แก่

1. วงเครื่องสายวงเล็ก
2. วงเครื่องสายเครื่องคู่
3. วงเครื่องสายปี่ชวา

วงปี่พาทย์ ได้แก่

1. วงปี่พาทย์เครื่องห้า
2. วงปี่พาทย์เครื่องคู่
3. วงปี่พาทย์เครื่องใหญ่
4. วงปี่พาทย์นางหงส์

5. วงปี่พาทย์มอญ

6. วงปี่พาทย์ตึกดาบรรพ์

วงมโหรี ได้แก่

1. วงมโหรีวงเล็ก
2. วงมโหรีเครื่องคู่
3. วงมโหรีเครื่องใหญ่

มนตรี ตรีโมท (2527, หน้า 63-89) อธิบายไว้ดังนี้

1. ซอด้วง สี่เป็นทำนอง ซึ่งมีเก็บถี่ ๆ โขยหวนเป็นเสียงยาวบ้าง มีหน้าที่เป็นผู้นำวง และเป็นหลักในการดำเนินทำนองเนื้อเพลง

2. ซออู้ สี่เป็นทำนองเพลง โดยหยอกล้อยั่วเข้าไปกับผู้ทำทำนองเพลงอื่น ๆ

3. จะเข้ ตีค โดยเก็บถี่ ๆ บ้าง ห่าง ๆ บ้าง สอดแทรกทำนองให้เกิดความไพเราะ
4. ขลุ่ยเพียงออ เป่าเก็บถี่ ๆ ก้าง โหยหวนเป็นเสียงยาว ๆ บ้าง ดำเนินทำนองเพลง
5. โทน ดีให้สอดคล้องกับรำมะนามีหน้าที่กำกับจังหวะหน้าทับ
6. รำมะนา ดีให้สอดคล้องสลับกับโทน หน้าที่กำกับจังหวะหน้าทับต่อไป

โทนกับรำมะนาต้องดีให้สอดคล้องกันเหมือนเครื่องดนตรีอย่างเดียวกัน

7. ฉิ่ง ดีให้มีเสียง ฉิ่งและฉับ กำกับจังหวะให้เนิบไปโดยสม่ำเสมอและให้รู้จักจังหวะเบาและจังหวะหนัก

ลักษณะเครื่องดนตรี

ซอด้วง เป็นซอสองสายกระบอกมีลักษณะคล้ายกระบอกไม้ไผ่ ปากกระบอกกว้างประมาณ 7 เซนติเมตร ตัวกระบอกยาวประมาณ 13 เซนติเมตร ใช้หนังงูเหลือมขึ้นหน้าซอ คันทวนซอยาวประมาณ 72 เซนติเมตร ส่วนบนโค้งไปด้านหลังและผายออก มีลูกบิด 2 อัน ลักษณะคล้ายกับเมื่อดับหัวหลักเสา คันทวนยาวประมาณ 68 เซนติเมตร ใช้หางม้ายาวประมาณ 120-130 เส้น (ธนิต อยู่โพธิ์, 2510, หน้า 86 - 87)

อุทิส นาคสวัสดิ์ (2525, หน้า 3-13) กล่าวว่าลักษณะและส่วนประกอบซอด้วง เป็นซอ 2 สายกะโหลกซอทำจากผลมะพร้าว เรียกว่า “กะลามะพร้าว” ใช้ชนิดกลมรี ขนาดใหญ่ และสวยงาม นำมาปาดปากออกเสียด้านหนึ่ง เพื่อทำเป็นด้านหน้าซอ ขึ้นหน้าด้วยหนังลูกวัว หรือหนังแพะ ตอนท้ายกะโหลกมักนิยมแกะสลัก นลวดลายตัวละครในวรรณคดี เช่นพระรามแผลงศร ตัวหนูมาน ความกว้างประมาณ 13 -14 เซนติเมตร ขึ้นอยู่กับกะลามะพร้าว เจาะกะโหลกทะลุตรงกลางสองข้าง เพื่อสอดคันทวน คันทวนทำจากไม้เนื้อแข็ง เช่นเดียวกับซอด้วง ไม้ชิงชัน ไม้ประดู่ ไม้มะเกลือ ลักษณะคันทวนกลึงกลมค้อย ๆ ใหญ่จากโคนไปหาปลาย แบ่งเป็น “ทวนบน” “ทวนล่าง” ขนาดความยาวของคันทวนประมาณ 79 เซนติเมตร ทวนบนเจาะรู 2 รู เพื่อใส่ลูกบิด มีเส้นผ่าศูนย์กลาง ประมาณ 1 เซนติเมตร ลูกบิดมี 2 อัน ยาวประมาณอันละ 17 -18 เซนติเมตร เจาะรูที่ปลายลูกบิดไว้ผูกสายซอ สายเอก และสายทุ้ม เพื่อเร่งเสียงตามต้องการ คันทวนซอ ทำมาจากไม้เนื้อแข็ง ใ้พอสวยงาม ยาวประมาณ 70 เซนติเมตร แบ่งออกเป็น “ก้านคันทวน” และ “หางม้า” 160-200 เส้น นำมาผูกติดกัน หมอนซอ สำหรับหนุนสาย อยู่ด้านหน้าซอ ทำจากผ้าม้วนกลม ๆ ปัจจุบันใช้กระดาษแข็งพันขนาดให้พอเหมาะกับหน้าซอ ยาวประมาณ 1 นิ้ว สายซอ ทำด้วยสายไหม ปัจจุบันทำจากสายเอ็น หรือสายไนลอน สายเอกจะใหญ่กว่าสายทุ้ม สายรัดดอก คือ เชือก หรือสายไนลอน นำมารัดสายซอ ทั้งสองสายเข้ากับคันทวนซอ ยาวประมาณ 1.5 เซนติเมตร ผูกต่ำกว่าทวนบนเล็กน้อย จะเข้ เป็นเครื่องดนตรีชนิดหนึ่ง เข้าใจว่าแก้ไขมาจากพิณ แต่มีการเปลี่ยนแปลงโดยให้วางราบไปกับพื้นเพื่อให้นั่งตีได้สะดวกและไพเราะ มักทำด้วยไม้ขนุน ตัวจะเข้บริเวณกระพุ้งเสียง

ขุดให้กลวงเป็นโพรงเพื่อให้เสียงดังกังวาน มีความหนาประมาณ 13 เซนติเมตร ยาวประมาณ 52 เซนติเมตร กว้างประมาณ 29 เซนติเมตร ตอนหางยาวประมาณ 70-80 เซนติเมตร มีความกว้างประมาณ 11.5 เซนติเมตร รวมความยาวตลอดทั้งสันตลอดทั้งตัว 130-132 เซนติเมตร มีลูกบิดประจำสายสายละ 1 เส้น สำหรับเร่งเสียง มีสาย 3 สายด้วยกันประกอบไปด้วย สายเอก สายทุ้ม และสายลวด มีแหวนไม้ที่เรียกว่า นม สำหรับรอนิ้วกด 11 อัน คิดไว้บนหลังจะเข้ และมีไม้ติดปลายแหลมทำด้วยเขาสัตว์หรืองาช้างยาวประมาณ 5-6 เซนติเมตร (ณัฐชยา ไชยศักดิ์, 2543, หน้า 55)

การแปรทำนองหลักเป่าพาทย์

การศึกษาเล่าเรียนดนตรีไทยมาแต่โบราณนั้นมีการส่งสอนสืบทอดโดยการจำบอกเล่าต่อกันมา ซึ่งในทางวิชาการเรียกการสืบทอดวิธีนี้ว่า มุขปาฐะ (Oral tradition) ครูบาอาจารย์ท่านบอกว่าให้ยึดถือทางฆ้องวงใหญ่ไว้ จะต้องท่องจำให้ขึ้นใจเพราะว่าเป็นทำนองเพลงหลักของเพลง แม้ในปัจจุบันก็ยังเป็นที่ยอมรับและเข้าใจกันว่า ฆ้องวงใหญ่มีหน้าที่บรรเลงทำนองหลักของเพลง

เมื่อกล่าวถึง “ทำนองหลัก” แล้ว จะหมายถึง ทางฆ้องวงใหญ่เท่านั้นหรือไม่ หรือมีสิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือจาก ทางฆ้องวงใหญ่ที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจอีก เช่น บัน ไคเสียง สำเนียงเพลง เทคนิคการบรรเลง ฯลฯ ทั้งนี้เพราะจะมีปัญหาถามกันว่า ทำนองหลัก คืออะไร และทุก ๆ เสียงที่บรรเลงโดยฆ้องวงใหญ่นั้นเป็นทำนองหลักทั้งหมดหรือไม่ คำตอบและข้อสรุปควรเริ่มจากการศึกษาสิ่งที่ย่าง ๆ แล้วเจาะลึกละเอียดลงไป จากสิ่งที่มีอยู่ ปฏิบัติอยู่ “ทางฆ้องวงใหญ่” หรือที่เรียกทั่วไปว่า “ทางฆ้อง” “ทางฆ้อง” ก็คือ ทำนองเพลงที่บรรเลงโดยฆ้องวงใหญ่ ซึ่งมีทำนองและลักษณะการบรรเลงที่แตกต่างกันจากทำนองและลักษณะการบรรเลงเครื่องดนตรีอื่น ๆ แต่เมื่อพิจารณาที่ทางฆ้องวงใหญ่ โดยดูจากเพลง ๆ เดียวจากผู้บรรเลงหลาย ๆ คน ก็จะพบว่า มีบางส่วนของทำนองเพลงที่ไม่เหมือนกัน ในกรณีนี้นักดนตรีคนเดียวบรรเลงฆ้องวงใหญ่ เพลงเดียว แต่ต่างวาระต่างโอกาสกัน ก็จะพบว่าทำนองที่แตกต่างกันไปบ้าง จึงเป็นข้อถกเถียงกันว่าอะไรคือทางฆ้องที่แท้จริง อะไรคือทำนองหลัก การตอบคำถามดังกล่าวจำเป็นต้องศึกษาส่วนละเอียดต่าง ๆ ของ “ทางฆ้อง” และทำนองเพลง

ความหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2542 มีได้อธิบายความหมายของคำว่า แปรทำนอง ไว้โดยตรง ดังนั้นในการนิยามความหมายของ “แปรทำนอง” จึงทำการนิยามความครั้งละ 1 คำก่อน และค่อยนำคำนิยามดังกล่าว มานิยามใหม่อีกครั้ง แปร [แปร] ก. เปลี่ยนกลายเป็น จากลักษณะหรือภาวะเดิม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 717) ทำนอง น. ทาง, แบบ, แบบอย่าง

เช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน: ระดับเสียงสูงต่ำซึ่งมีจังหวะสั้นยาว เช่น ทำนองสวด ทำนองเพลง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 527) จากนิยามของคำว่า “แปร” และ “ทำนอง” ตามที่ราชบัณฑิตยสถาน ได้นิยามไว้นั้น พบว่าเฉพาะในคำว่า ทำนอง นั้น มีความหมายหลายนัย เช่น ทาง หรือ แบบ เป็นต้น แต่ในการนิยามคำว่า แปรทำนอง นั้นเลือกเฉพาะในความหมายที่เกี่ยวข้อง กับดนตรีมาเท่านั้นเป็นใจความสำคัญในการพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางในการนิยาม โดยอาศัยเค้าโครงเดิมซึ่งสามารถนิยามได้ใหม่ ดังนี้

แปรทำนอง หมายถึง การเปลี่ยนกลายไปจากสถานะของทำนองดนตรีเดิมนั้น จากคำนิยามดังกล่าว อธิบายเพิ่มเติมความหมายได้ดังนี้

แปรทำนอง หมายถึง การเปลี่ยนกลายไปจากสถานะของทำนองดนตรีเดิม โดยการเปลี่ยนกลายดังกล่าวนี้ เป็นการเปลี่ยน ไปตามวิถีแห่งการดำเนินทำนองเฉพาะของแต่ละเครื่องดนตรีอันมีเอกลักษณ์แตกต่างกันไปในแต่ละเครื่อง ทั้งนี้การเปลี่ยนวิถีแห่งการดำเนินทำนองดังกล่าวนี้เปลี่ยนมาจากทำนองหลักหรือทำนองฆ้องวงใหญ่เป็นสำคัญ และต้องถูกต้องตามหลักวิชาทางด้านดุริยางคศิลป์ไทยที่โบราณจารย์ได้วางไว้ เป็นต้นว่า ต้องมีความกลมกลืนกับทำนองหลักหรือทำนองฆ้อง ห้ามมีสำนวนฟาด เป็นต้น

จากคำอธิบายขยายความของคำว่า “แปรทำนอง” พบว่ามีใจความสำคัญของคำดังกล่าวคือ “ต้องแปรทำนองหรือดำเนินทำนองจากทำนองฆ้องวงใหญ่เป็นสำคัญ” ซึ่งใจความสำคัญดังกล่าวนี้ถือเป็นกระบวนการสำคัญของการแปรทำนอง “ทำนองแปร” จึงหมายถึง ทำนองเพลงที่บรรเลงโดยเครื่องดนตรีอื่น ๆ ที่ทำทำนองได้รวมทั้งการขับร้องด้วย เครื่องดนตรีที่ทำทำนองแปร เช่น ระนาดเอก ระนาดทุ้ม ฆ้องวงใหญ่ ปี่ใน ขลุ่ยเพียงออ ซอด้วง จะเข้ ฯลฯ และการขับร้อง เครื่องดนตรีเหล่านั้นจะต้องบรรเลงให้ถูกต้องตามลักษณะหน้าที่ของการบรรเลง จึงถือว่าเป็นการบรรเลง “ทำนองแปร” ถ้าเครื่องดนตรีใด ไม่บรรเลงตามลักษณะหน้าที่แล้ว ทำนองที่บรรเลงนั้นไม่ถือว่าเป็น “ทำนองแปร” เช่น ถ้าบรรเลงระนาดทุ้ม โดยนำ “ทางฆ้องวงใหญ่” มาบรรเลงทำนองเพลงที่ระนาดทุ้มบรรเลงนั้น มิใช่ “ทำนองแปร” การบรรเลงทำนองแปรของเครื่องมือต่างนั้นมีข้อกำหนดแตกต่างกันไปทำนองแปรที่จะกล่าวถึงในบทนี้ จะกล่าวถึงทำนองแปรของบทเพลงประเภทพื้นเป็นส่วนใหญ่ เพราะว่าทำนองแปรของเครื่องมือต่าง ๆ จากเพลงประเภทนี้มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ทำนองแปรของเครื่องมือต่าง ๆ จะคล้ายคลึงกัน คือ ทำนองแปร ส่วนใหญ่จะบรรเลงที่เรียกว่า “เก็บ” การบรรเลงทางเก็บนั้นเป็นการบรรเลง โดยมีโน้ต 4 ตัวใน 1 จังหวะเคาะ (1 Beat) ติดต่อกันไป ซึ่งในที่นี้จะพิจารณาว่าทำนองแปร และทำนองหลักมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันลักษณะกันอย่างไร โดยศึกษาในหัวข้อสำคัญต่าง ๆ คือ บันไดเสียงวรรณคดีเพลง

ถูกตก ทั้งนี้ควรศึกษาในหัวข้อย่อย ๆ อื่น ๆ ด้วย เช่น เทคนิคการบรรเลง ช่วงเสียงของเครื่องดนตรี ความไพเราะ ฯลฯ (มานพ วิสุทธิแพทย์, 2533, หน้า 96)

แนวทางในการแปรทำนองเพลงไทย

แนวทางในการแปรทำนองเพลงไทยในส่วนนี้นั้น เกี่ยวข้องกับวิธีการหรือหลักคิด ในการแปรทำนองเพลงไทย เมื่อต้องการปฏิบัติการแปรทำนอง ซึ่งแนวทางหรือหลักคิด ในการแปรทำนองนี้ ใช้ได้กับเครื่องดนตรีไทยทุกประเภท เช่น ปี่พาทย์ เครื่องสาย เป็นต้น ซึ่งมีผู้อธิบายหลักคิดไว้ ดังนี้

บุษกร สำโรงทอง (2539, หน้า 16 -20) ได้อธิบายถึงหลักและแนวคิดในการแปรทำนอง ไว้ในหนังสือเรื่อง การดำเนินทำนองของเครื่องดนตรีดำเนินทำนองประเภทเครื่องดี ซึ่งมีหลักอยู่ 7 ประการ ดังนี้

1. ต้องรักษาเสียงตกในทำนองหลักไว้ การประดิษฐ์ทำนองสำหรับเครื่องดนตรีต่าง ๆ เป็นที่ทราบกันว่า จะยึดเอาทำนองหลักเป็นหลักในการคิด ด้วยทำนองหลักนั้นมีเสียงของทำนอง อันเป็น โครงสร้างสำคัญที่สุด ซึ่งผู้บรรเลงแต่ละเครื่องมือต้องบรรเลงร่วมกันตามกรอบของ ท่วงทำนองที่เรียกว่า เสียงตก หรือ ลูกตก
2. ต้องดำเนินทำนองให้กลมกลืนกับทำนองหลัก ในการดำเนินทำนองของเครื่องดนตรี ต่าง ๆ นั้น ประการสำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ ต้องสร้างความกลมกลืนให้เกิดทั้งระหว่างทำนอง ที่ตกแต่งแล้วกับทำนองหลัก แล้วทำนองที่ตกแต่งแล้วของเครื่องดนตรีชิ้นหนึ่งกับเครื่องดนตรี ชิ้นอื่นในวง
3. ต้องดำเนินทำนองให้มีสัมผัส ทำนองเพลงของไทยนั้น ก็เปรียบเทียบกับได้กับบทร้อยกรอง ของภาษาไทย ซึ่งบทร้อยกรองที่ดีต้องสละสลวยในการเรียบเรียงถ้อยคำ และต้องมีสัมผัสนอก สัมผัสในสร้างความไพเราะให้เกิดขึ้นในบทกวี การสร้างความน่าฟังให้กับท่วงทำนองเพลงนั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ความพิถีพิถันในการเลือกสรรท่วงทำนองให้ความสัมผัสพ้องกัน จึงสามารถ สื่อความหมายของบทร้อยกรองในทำนองเพลงได้อย่างสมบูรณ์ การสัมผัสกันของท่วงทำนอง สามารถสร้างให้มีขึ้นได้ ทั้งการสัมผัสในประโยคและสัมผัสนอกประโยค
4. ต้องดำเนินทำนองให้สมกับบทเพลง ลักษณะของเพลงไทยนั้นมีหลายประเภท เช่น เพลงทางพื้น เพลงทางกรอ เพลงหน้าพาทย์ เป็นต้น ดังนั้นการดำเนินทำนองสำหรับของเครื่อง ดนตรี จึงต้องคำนึงถึงลักษณะของเพลงต่าง ๆ และต้องมีความเข้าใจ โดยถ่องแท้ เพราะเพลง แต่ละประเภทนั้น มีลักษณะของทำนองหลักที่แตกต่างกันไป ผู้ฝึกปฏิบัติจึงมีความจำเป็นต้อง เรียนรู้วิธีการดำเนินทำนองให้สอดคล้องกับบทเพลงต่าง ๆ

5. หลีกเลี่ยงการดำเนินทำนองซ้ำ ๆ กัน ข้อสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการดำเนินทำนองของเครื่องดนตรีนั้น ๆ คือ การดำเนินทำนองซ้ำ ๆ กัน ทั้งนี้ไม่ว่าทำนองหลักจะตีซ้ำไปซ้ำมา ประโยคใดประโยคหนึ่งหลายครั้ง การดำเนินทำนองของเครื่องดนตรีชิ้นอื่น ๆ ต้องพยายามคิดหาหนทางในการบรรเลงให้หลีกเลี่ยงซ้ำไปซ้ำมาเช่นทำนองหลัก ทั้งนี้ต้องอาศัยความชำนาญในการปฏิบัติ และประสบการณ์สั่งสมมากพอสมควร

6. ต้องมีท่วงทีในการดำเนินทำนอง ท่วงทีในที่นี้หมายถึง ท่วงทีของทำนองเพลงในการขึ้นต้นและลงท้าย การดำเนินทำนองในช่วงดังกล่าว ต้องมีการเรียบเรียงให้เหมาะสม ต้องมีท่วงทีน่าฟัง มิใช่บรรเลงเป็นทำนองเก็บตามทำนองของเครื่องดนตรีนั้น ๆ เท่านั้น

7. เลือกดำเนินทำนองให้เหมาะสมกับกำลังของคุณ

(บุญธรรม ตราโมท. 2540, หน้า 42 - 44) เพลงต่าง ๆ นั้นแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้

3 ประเภท คือ

1. ประเภทเพลงหน้าพาทย์
2. ประเภทเพลงเพลงเรื่อง
3. ประเภทเพลงมโหรี

การดำเนินทำนอง

โดยทั่วไปการดำเนินทำนองเพลงไทยมีหลายวิธี ดังต่อไปนี้

ทางหวานหรือทางโอด

คำว่า “ทาง” มีความหมายอีกอย่างหนึ่ง คือ หมายถึง “วิธีดำเนินทำนองเพลง” คำว่า “ทางหวาน” หรือ “ทางโอด” นี้หมายความว่าแปรลูกฆ้องออกมาเป็นทางซ้ำ ๆ แต่หวานซาบซึ่งคล้าย ๆ กับทางร้องนั่นแหละ เช่น เพลงพญาโศก เป็นต้น หากเราแปรลูกฆ้องออกมาเป็นทางหวานหรือทางโอดนี้แล้วก็จะฟังเศร้าเย็นเป็นที่สุด ทั้งนี้เพราะเพลงพญาโศกเป็นเพลงเศร้าอยู่แล้ว เมื่อเราแปรลูกฆ้องออกมาเป็นทางหวานหรือทางโอดจึงฟังเศร้าซึ่งถึงใจนัก แต่ถ้าเป็นเพลงที่ไม่โศกเมื่อแปรเป็นทางนี้ออกมาก็จะฟังหวานซึ่งไปอย่างธรรมดา ความจริงเราควรจะแยกคำว่า “ทางหวาน” ให้ใช้สำหรับเพลงอื่นที่ไม่ใช่พญาโศก และคำว่า “ทางโอด” ให้ใช้เฉพาะสำหรับเพลงที่โศก ๆ จะเหมาะกว่า

ทางเก็บหรือทางพัน

เกิดขึ้นเมื่อเราแปรลูกฆ้องออกมาเป็นทำนองเต็ม (Full melody) โดยขยายลูกฆ้องซึ่งมีลักษณะในตัวเข็บบีสองชั้นโดยตลอด

ทางโอดพัน

เป็นวิธีดำเนินการทำนองเพลงโดยมีทั้งทางโอด (หรือทางหวาน) กับทางพัน (หรือทางเก็บ) ประกอบกันไป ซึ่งอาจดำเนินเป็นทางโอดเสียเที่ยวหนึ่งก่อน แล้วจึงดำเนินทางพันอีกเที่ยวหนึ่ง (หมายความว่าเพลงในแต่ละท่อนนั้นบรรเลง 2 เที่ยว โดยเที่ยวหนึ่งเป็นทางโอดและอีกเที่ยวหนึ่งเป็นทางพัน) หรือจะดำเนินการทำนองให้มีโอดบ้างพันบ้างสลับกันเป็นตอน ๆ ก็ได้ ทั้งหมดนี้ย่อยเรียกว่า “ทางโอดพัน” ทั้งสิ้น

ทางกรอ

ทางกรอเป็นของคู่กับทางเก็บ เหมือนกับทางโอดเป็นคู่กับทางพัน ทางกรอกับพันนั้นนับแยกกันไม่ใคร่ออกเพราะถ้าจะตีทางโอดก็ต้องตีกรอ (คือร้วไปตามทำนองลูกฆ้องอย่างหวานซาบซึ่งแต่ต้องร้ว 2 มือ เป็นคู่พร้อมกันซึ่งอาจร้วเป็นคู่แปลหรือคู่อื่นก็ได้) แต่ถ้าจะตีทางพันก็ต้องเก็บถี่ยิบไปให้เป็นการเติมดังกล่าแล้ว คำว่า “ทางกรอ” นี้มักใช้เป็นความหมายพิเศษ คือใช้ในกรณีที่ลูกฆ้องนั้นเป็นลูกบังคับ คนระนาดจำเป็นต้องตีทางกรอตามลูกฆ้องที่กำหนดไว้ นั้น จะไปตีเก็บให้เป็นการพันอย่างลูกฆ้องอิสระไม่ได้ เป็นที่มีลูกฆ้องประเภทนี้มักเรียกกันว่า เป็น “เพลงกรอ” เช่น เพลงเชรมพวง เชรมเลียบพระนคร ชมแสงจันทร์ เหล่านี้เป็นต้น

ทางเก็บขยี้

ที่เรียกทางเก็บขยี้นี้ก็คือ ทางที่บรรเลงโดยเพิ่มพยางค์ลงไปบนทางเก็บธรรมดาอีกเท่าตัว ถ้าเขียนโน้ตสากลทางเก็บธรรมดาในอัตรา 2/4 แล้ว จะได้โน้ตตัวเขบีตสองชั้นเต็มทีห้องละ 8 ตัว นี้ขึ้นไปอีกเท่าหนึ่งเป็น 16 ตัว โดยใช้เวลาเท่ากัน ฉะนั้นถ้าเขียนลงเป็นโน้ตสากลในอัตรา 2/4 ก็จะต้องใช้ตัวเขบีตสามชั้น 16 ตัวต่อ 1 ห้องแทนที่จะใช้ตัวเขบีตสองชั้น 8 ตัว ดังนี้เป็นต้น

ทางร้ว

ทางร้วนี้เป็นวิธีบรรเลงดนตรีด้วยพยางค์ที่ถี่สุดถ้าเป็นระนาดก็ใช้สองมือตีชอยสลับกัน ยิบไปที่เดียวถ้าเป็นชอกก็ใช้ร้วคันชัก โดยตีคันชักสั้น ๆ สลับเข้าออกให้เร็วที่สุด ถ้าเป็นจะเข้หรือกระจับปี่ไม่ตีคเข้าออกโดยรวดเร็ว

ทางเดี่ยว

ทางเดี่ยว คือ วิธีดำเนินการทำนองอย่างพิเศษของเครื่องดนตรีแต่ละชนิด เครื่องดนตรีที่จะเอามาเดี่ยวนั้นตั้งเป็นเครื่องทำทำนองเท่านั้น เครื่องประกอบจังหวะ แต่นี้ก็นับว่าเป็นข้อยกเว้น เพราะเป็นการทำเพื่อความสนุกสนานมากกว่าตามประเพณีดั้งเดิมแล้วเขาไม่เอากลองมาเดี่ยวกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ มีเจตคติที่ดี และมีทักษะในด้านความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม มีขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยสำรวจเพื่อหาข้อมูลที่จะนำมาสร้างหลักสูตร โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และใช้แบบสอบถามสำรวจความต้องการจากผู้บริหาร อาจารย์ บัณฑิต นักศึกษา หัวหน้าหน่วยงาน ภาคราชการและเอกชน

ขั้นที่ 2 นำผลการสำรวจมาสร้างหลักสูตร แบ่งเป็น หน่วยที่ 1 การเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ แบ่งเป็น 3 หัวข้อวิชา คือ การพัฒนาคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ผู้นำกับการตัดสินใจ ผู้นำกับการสร้างขวัญกำลังใจ และหน่วยที่ 2 เป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นกลุ่ม วิธีการฝึกอบรมใช้ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ การทำกิจกรรมและการบรรยาย

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจและนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาจำนวน 37 คน ระยะเวลา 2 วัน และประเมินผลหลังการฝึกอบรมเสร็จทันที

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรหลังการทดลองใช้หลักสูตรแล้วผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชาผ่านตามเกณฑ์ 80/80 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และเจตคติก่อนและหลังการใช้หลักสูตร พบว่า ผลสัมฤทธิ์และเจตคติหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา (2541) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ทฤษฎีที่ใช้และกรอบแนวคิดในการวิจัยพฤติกรรมผู้นำ ใช้แนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ (CIT) วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ คือ ใช้กระบวนการกลุ่มทฤษฎีกระบวนการกลุ่มที่ใช้ศึกษา คือทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่มของ แคทเทลล์ (Cattell) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่มของธิโบต์และเคลลี (Thibaut and Kelley) การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เรียกว่า สังคหวัตถุธรรม ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำโดยใช้เทคนิคเหตุการณ์

วิกฤติ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำในขั้นที่ 1 จากนั้นนำร่างหลักสูตร 80 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตร และนำไปปรับปรุงแก้ไข และมีการสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินผลผู้รับการอบรม ใช้ 2 วิธี คือ 1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการอบรมโดยประเมินก่อนและหลังการอบรมใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมเป็นผู้นำและแบบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำ 2) การประเมินผลการใช้หลักสูตร ใช้แบบสอบถามผู้เข้ารับการอบรมและการสัมภาษณ์วิทยากรผู้ให้การอบรม

ขั้นที่ 3 การทดสอบใช้หลักสูตร นำหลักสูตรจากขั้นที่ 2 ไปทดลองใช้กับกลุ่มนักเรียน อศ.กช. ใช้แผนการวิจัย One-group pretest-posttest design เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในสภาพการณ์จริง และทราบประสิทธิผลหลักสูตรและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นที่ 4 การติดตามผลหลักสูตร เป็นการติดตามผลหลักสูตร เป็นการติดตามผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่าได้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริง และมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด หลังจากฝึกอบรม 1 เดือน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยนักเรียนที่ผ่านการฝึกอบรม 29 คน ผู้ปกครอง 30 คน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร 18 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมมีพฤติกรรมด้านการแสวงหาความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับมากพฤติกรรมผู้นำด้านการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรและการประสานงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลาง

อดิธญา ศรีเกษตริน (2543) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ สำหรับนักศึกษาพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ สำหรับนักศึกษาพยาบาลให้มีผลสัมฤทธิ์ มีเจตคติ และมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ มีขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาความต้องการ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นผู้นำจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้คุณลักษณะความเป็นผู้นำ 8 คุณลักษณะ จากนั้นใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ 20 คน เพื่อจัดอันดับคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่จำเป็นต้องเสริมสร้างก่อน

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร เป็นการนำผลการศึกษาความต้องการมาร่างเป็นหลักสูตรฝึกอบรม และนำร่างที่หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ประเมินเพื่อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่ได้สร้าง และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาล 81 ศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2542 จำนวน 30 คน การทดลองใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest design ก่อนการทดลองให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ วัดเจตคติ แล้วทำการฝึกอบรบ ในแต่ละหน่วยและแต่ละหัวข้อวิชาตามหลักสูตร ขณะฝึกอบรบสังเกตทักษะความเป็นผู้นำ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรบให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรบทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบวัดเจตคติต่อความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาลชุดเดียวกับที่ใช้ทดสอบก่อนการทดลอง และใช้แบบประเมินผลการฝึกอบรบ การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และแบบวัดเจตคติความเป็นผู้นำ ก่อนและหลังการฝึกอบรบโดยใช้ สถิติ *t-test* การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรในแต่ละหัวข้อใช้เกณฑ์ 80/80 การประเมินผล หลักสูตรฝึกอบรบใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลที่ได้นำเสนอในรูปตารางและแปลผล ของข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ตามจุดประสงค์

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรหลังการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ผลการทดลอง ใช้หลักสูตรพบว่าประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรบแต่ละหัวข้อวิชาผ่านตามเกณฑ์ 80/80 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และเจตคติก่อนและหลังการใช้หลักสูตร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ และเจตคติหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ศึกษาเรื่อง ผลการฝึกอบรบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้นำนิสิตในมหาวิทยาลัย และเพื่อศึกษาผลของการฝึกอบรบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้นำนิสิตในมหาวิทยาลัย มีขั้นตอนการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการฝึกอบรบ ขั้นตอนที่ 2 สร้างกรอบแนวคิดในการฝึกอบรบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 4 การหาคุณภาพหลักสูตรการฝึกอบรบ โดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างในสภาพการณ์จริง ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของหลักสูตรฝึกอบรบ และขั้นตอนที่ 6 นำหลักสูตรฝึกอบรบไปทดลองใช้และติดตาม ผล การวิจัยพบว่าผู้นำนิสิตที่ได้รับการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตนาที่ดีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรบ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำ ที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังเสร็จสิ้นการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง

ไม่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน หลังสิ้นสุดการทดลองในกลุ่มนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

สาคร พุชปวน (2533, หน้า 23-35) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้จ่าย และยาเสพติดสำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การสร้างและพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย สภาพปัญหาของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรม วิธีการอบรม และวิธีการประเมินผล

ณรงค์ ฉายายนต์ (2536, หน้า 61-91) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหาร สำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล การวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การประเมิน โครงร่าง การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ การทดลองใช้หลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรภายหลังการทดลอง โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหัวข้อวิชาการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรม การฝึกอบรมและการประเมินผล

ยุวดี ฤาชา (2536, หน้า 71-173) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักสำหรับอาจารย์พยาบาล การวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ สำรวจข้อมูลพื้นฐานสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้หลักสูตรและศึกษาประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรองค์ประกอบของหลักสูตรมี 6 ส่วน คือ ปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร สมรรถภาพของผู้เข้ารับการอบรมที่คาดหวังและเนื้อหาของการฝึกอบรม

กอบกิจ ดันท์เจริญรัตน์ (2536, หน้า 113-115) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่แรก การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่สอง การพัฒนาหลักสูตรจำลอง ขั้นตอนที่สาม การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ และขั้นตอนที่สี่ การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร

จุไร ชุมรัมย์ (2538, หน้า 110-130) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาของสถาบันราชภัฏ เรื่องการสร้างและพัฒนาคณะทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนวิจัย 4 ขั้นตอน เช่นเดียวกันคือ ขั้นตอนที่แรกการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและ

การตรวจสอบเอกสารหลักสูตร ขั้นตอนที่สองการทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนที่สามการทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร ขั้นตอนที่สี่ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตรมี 3 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมาของการอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม

ศิริพงษ์ เสาภายน (2545, หน้า 134-135) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการ 76 และเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรม การฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรมและการวัดผลประเมินผล

ชัชวัฒน์ วารี (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อ เสริมสร้างความสามารถในการใช้ภาษาไทยสำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ภาษาไทยสำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้าง เวลาการอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การติดตาม การวัดและการประเมินผล ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าในภาพรวมหลักสูตรมีคุณภาพมากที่สุด

ระยะที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ภาษาไทยสำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง จำนวน 40 คน และกลุ่มควบคุมซึ่งไม่ได้รับการอบรม จำนวน 40 คน รูปแบบการทดลองเป็นแบบ Randomized control group pre-test post-test design วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ *t-test*

สุชุม คำแหง (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรณีศึกษา โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง มีความมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตรเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรณีศึกษา โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2552 กรณีศึกษาจำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

กรณีศึกษา โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครองและครูประจำชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสาร ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ

พชณี ทองแก้ว (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี ความสำเร็จในการใช้หลักสูตร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี คือ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ทริพยากรของ องค์การ สมรรถนะขององค์การ เครือข่ายที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน สมรรถนะของบุคลากร และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลร่วมต่อความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยปัจจัยด้านเครือข่าย ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลร่วมต่อความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษามากที่สุด และโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนระดับดี ซึ่งสามารถทำนายความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 69

สุวรรณฯ พงษ์ศรีสุภกร (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านระบบ สารสนเทศเพื่อการจัดการ ของผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยมีการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สำรวจความต้องการสารสนเทศ เพื่อการจัดการของผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ขั้นที่ 2 สร้างและ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ ด้วยวิธีการพัฒนาระบบแบบวงจรชีวิต แบบดั้งเดิม (Traditional system development life cycle: SDLC) ขั้นที่ 3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นที่ 4 ดำเนินการฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรอบรม

วุฒิพงษ์ ทองก้อน (2554) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ และทักษะการประกันคุณภาพ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน มีการดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษานโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา โดยมีการให้ความรู้ และทักษะการประกันคุณภาพไปใช้ในกิจกรรมนักศึกษา

2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความรู้และทักษะการประกันคุณภาพ
ที่ควรส่งเสริมให้กับนักศึกษา

3. การสำรวจความต้องการของคณะวิชาในการพัฒนาความรู้และทักษะการประกัน
คุณภาพของนักศึกษา

4. การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และทักษะการประกันคุณภาพ
ของนักศึกษา

5. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อศึกษา
องค์ประกอบและรูปแบบของการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร เป็นการเขียน โครงร่างหลักสูตร ให้สอดคล้องกับข้อมูล
ที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การศึกษานำร่อง และการทดลองใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร แล้วจัดทำเป็นหลักสูตร และคู่มือ
การใช้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการฝึกอบรม

จริญญา ไสลบาท (2554) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการสำหรับนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเขาหิน ตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา
(Constructionism) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเขาหิน
มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรบูรณาการและเพื่อประเมินประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร
บูรณาการ ตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา (Constructionism) มีผลการสรุปดังนี้
1) ผลการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา (Constructionism)
จากการประเมินคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความ
สอดคล้องและเหมาะสมในระดับมาก 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรบูรณาการ
ตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา (Constructionism) มีรายละเอียด 2.1) ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้หลักสูตรบูรณาการหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 2.2) เจตคติ
ของนักเรียนที่มีต่อการเรียน โดยใช้หลักสูตรบูรณาการสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเขาหิน ตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา (Constructionism)
ในระดับมาก

นภภรณ์ ธัญญา (2552) ศึกษาเรื่องการพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์
วิชาวิทยาศาสตร์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดไฮ/ส โคลป สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3
โรงเรียนเบญจมราชาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบทเรียน

อิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์วิชาวิทยาศาสตร์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดไฮ/สโคป สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์กับการเรียนปกติ การวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนโรงเรียนเบญจมราชูทิศในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 100 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาบทเรียนโดยใช้ ADDIE Model เริ่มจากการวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการทดลองใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ได้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ 3 หน่วย ที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพ 93.61/85.48
2. นักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน โดยคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านจุดประสงค์ ด้านเนื้อหา ด้านผู้เรียน ด้านสื่อ และด้านประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

วิวัฒน์ เพชรศรี (2552) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางานาฏศิลป์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางานาฏศิลป์ของผู้เรียนในระดับช่วงชั้นที่ 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางานาฏศิลป์เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ทักษะปฏิบัติทางานาฏศิลป์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับกลุ่มควบคุมที่ได้รับการเรียนรู้แบบปกติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ได้มาจากการจับฉลากห้องเรียนเป็นกลุ่มทดลองกลับกลุ่มควบคุม จำนวน 2 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ แบบวัดทักษะปฏิบัติทางานาฏศิลป์และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Hotelling's T²

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางานาฏศิลป์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางานาฏศิลป์ที่มีคุณภาพประกอบด้วยทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ปรากฏว่าผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ทักษะปฏิบัติทางานาฏศิลป์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

ไลโบวิทซ์ (Liebowitz, 1979, p. 503-A) ได้ใช้แบบทดสอบความสนใจในการเลือกเรียนดนตรี และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต่อเนื่องในการฝึกซ้อมประยุกต์กับความถนัดทางดนตรี ความคิดสร้างสรรค์ และคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนที่มีภูมิหลังและประสบการณ์ทางดนตรีมากและมีเวลาฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้มีเจตคติที่ดีต่อดนตรี และยังมี ความสนใจในการฝึกซ้อมดนตรีด้วย

อลัน (Alan, 1992, p. 454-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะ และการวัดผลการสอนดนตรี โดยการค้นหาแนวคิดว่าด้วยการสอนวิชาดนตรีของผู้ควบคุมวงดนตรี และหาแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดมาตรฐานการสอนวิชาดนตรี พบว่า การสอนที่ทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนดนตรี ได้แก่ การสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การสอนที่ยึดเนื้อหา และวิธีการ เป็นหลักการสอนที่ยึดกิจกรรมเป็นหลัก การสอนที่ยึดการแสดงดนตรีเป็นหลัก การสอนที่ยึดเฉพาะเนื้อหา การสอนที่ครูสอนน้อยที่สุด การสอนที่แสวงหาความรู้ และการสอนที่ไม่กำหนดทิศทาง

จอยส์ และเวล (Joyce & Weil, 1986) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดและหลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบสั้น ๆ และได้แบ่งรูปแบบการสอนไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-processing model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในการทำงานการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. Personal model เป็นรูปแบบการสอนที่ให้ความสำคัญ กับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย
3. Social interaction model เป็นรูปแบบการสอนที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม
4. Behavior model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอน ที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียน มากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สมิธ (Smith, 2000) ได้นำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางความเข้าใจในการอ่านโดยใช้การสอนอ่านที่ชัดเจนและการฝึกทักษะการทำงานกลุ่ม กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่เรียนในโรงเรียนขนาดกลาง ระหว่างชั้นเรียนแบบเรียนรวม คือ มีทั้งนักเรียนที่ใช้ภาษาสเปนและภาษาอังกฤษ กับชั้นเรียนแบบแยกชั้น คือ มีนักเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษอย่างเดียว ปรากฏว่าเมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐานและการประเมินตามสภาพจริง นักเรียนทั้งแบบรวมและแบบแยกชั้น

มีความเข้าใจในการอ่านดีขึ้น แสดงว่าโปรแกรมการสอนความเข้าใจในการอ่านนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการสอนความเข้าใจในการอ่านสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางแห่งอื่นต่อไป

ซอร์เบลโล (Sorbelli, 1978, p. 598-A) วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ปกครองนักเรียน ด้านความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนในบทบาทที่เป็นจริง และคาดหวังตามทัศนคติของครู ประถมศึกษา ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนประถมศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช่ นักเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารทั่วไป นักเรียนหลักสูตร อาคารสถานที่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก และการประชาสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม ผู้ปกครองที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในระดับน้อย มีแนวคิดของทุกกลุ่ม เสนอให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเลือกหนังสือเรียน การจัดหลักสูตร การประเมินครู ระเบียบวินัยของโรงเรียน นอกจากนี้เสนอให้บุคคลทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน คณะครูและครูใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้ปกครองไม่ควรเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียนในส่วนที่ผู้ปกครองยังไม่มีความรู้พอ และไม่แน่ใจ ในกลุ่มที่ไม่ใช่ผู้ปกครอง ไม่เห็นด้วยที่ผู้ปกครองจะกระตือรือร้น และรับผิดชอบน้อย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 21 เรื่อง พบว่ามีความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยแต่ละเรื่องมีขั้นตอนในการวิจัยอย่างน้อย 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่คล้ายคลึงกันคือ
 - ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
 - ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร
 - ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้
 - ขั้นตอนที่ 4 บางงานวิจัยเป็นขั้นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร บางงานวิจัยเป็นขั้นตอนการติดตามผล และในบางงานวิจัยมีขั้นตอนเพิ่มขึ้นอีก 1-2 ขั้นตอน เช่น ขั้นตอนในการทดลองฝึกอบรมอีก 1 ครั้ง
2. เทคนิควิธีที่ใช้ในการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย และกระบวนการกลุ่มหรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และงานวิจัยที่เสนอแบบจำลองเสนอวิธีการฝึกปฏิบัติ โดยใช้เทคนิคสังเกตการณ์จริงและสถานการณ์จริง เป็นการฝึกทักษะปฏิบัติ
3. การประเมินหรือการหาประสิทธิภาพหลักสูตร มีการใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินหลักสูตรมีการทดลองใช้หลักสูตร และมีการประเมินหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถามหรือแบบทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้การประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม และมีบางงานวิจัยมีการติดตามผล โดยการประเมินหลังจากการฝึกอบรมผ่านไป 1-3 เดือน และบางงานวิจัยให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

5. การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะประเมินความรู้ความเข้าใจ หรือผลสัมฤทธิ์และประเมินเจตคติ ส่วนที่แตกต่างกัน คือ บางงานวิจัยมีการประเมินทักษะ โดยการสังเกตประเมินผลการปฏิบัติงานจากการทำกิจกรรม ประเมินความพึงพอใจโดยใช้แบบประเมิน ใช้การสัมภาษณ์วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม และมีการประเมินความเหมาะสมของโครงการ โดยใช้แบบสอบถาม