

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน” จำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิด ตลอดจนผลงานวิจัยและข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่หนึ่ง เป็นการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย (Development Potential–Diffusion Theory) และทฤษฎีการเรียนรู้

ส่วนที่สอง เป็นการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยจะศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดที่จะนำมาเป็นฐานความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และแนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ส่วนที่สาม เป็นการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ซึ่งได้แก่ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยว และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถ

ส่วนที่สี่ เป็นการประมวลองค์ความรู้ที่ได้จากทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย จากนั้นสรุปเป็น “กรอบแนวคิดการวิจัย” (Conceptual Framework) รายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกล่าวถึงทฤษฎีที่นำมาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้คือ

1.1 ทฤษฎีระบบ (Systems Theory)

เป็นทฤษฎีที่กล่าวว่า “ระบบ” เป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน และต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งตามแนวคิดของพาร์สัน (Talcott Parsons) ได้กล่าวว่า ทุกระบบขององค์กรประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน (สุเทพ สุนทรเกษม, 2546: 102) ดังนี้คือ

1.1.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ข้อมูลที่ใช้เพื่อผลิตสินค้าและการบริการ

1.1.2 กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ประกอบด้วย การจัดการเทคโนโลยี และการปฏิบัติ การผลิต เพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต

1.1.3 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย สินค้าและบริการ กำไรและการขาดทุน พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวังอื่นๆ ผลผลิตเหล่านี้เป็นผลผลิตเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

1.1.4 การป้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์เกี่ยวกับ กิจกรรมขององค์กร ข้อมูลเหล่านี้ใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์มากขึ้น

ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบถือเป็นสิ่งที่ทำให้ ระบบสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาต่อไปได้ นอกจากนี้ พาร์สัน (Talcott Parsons) ยังเพิ่มเติมอีกว่า “ระบบสังคม” ประกอบขึ้นด้วยปัจเจกบุคคลผู้ปฏิบัติหรือผู้กระทำจำนวนมากที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งอย่างน้อยก็มีความเกี่ยวพันทางด้านกายภาพหรือสภาพแวดล้อม ผู้ปฏิบัติหรือผู้กระทำ ผู้ได้รับแรงจูงใจในแง่ที่มีแนวโน้มที่จะได้รับความพึงพอใจสูงสุด และความสัมพันธ์ของพวกเขาที่มีต่อสถานการณ์ต่อกันและกัน จะได้รับการนิยามและควบคุมในแง่ของระบบโครงสร้างทางวัฒนธรรมและสัญลักษณ์ที่มีอยู่ร่วมกัน ระบบสังคมที่สำคัญ ได้แก่ ตัวผู้กระทำหรือผู้ปฏิบัติ (Actors) ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) สภาพแวดล้อม (Environment) การที่จะได้รับความพึงพอใจสูงสุด (Optimization of Gratification) วัฒนธรรม (Culture) สถานภาพ-บทบาท (Status-Role Complex) เป็นหน่วยพื้นฐานของระบบสังคม และเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างของระบบสังคม (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2542: 65 และ สุเทพ สุนทรเกสัช, 2546: 99)

ผู้วิจัยนำทฤษฎีนี้มาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยผู้วิจัยมองว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวเป็นระบบ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) คือ กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หลังจากนั้น จะได้ผลผลิต (Output) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ขีดความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้นำชุมชนท้องถิ่น ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และทักษะในการบริหารจัดการที่เพิ่มมากขึ้น และภายหลังที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว จะนำไปสู่การป้อนกลับ (Feedback) ที่สามารถประเมินได้จากความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ ในกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมดยังเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

1.2 ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย (Development Potential-Diffusion Theory)

ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการพัฒนาและการสร้างความเจริญในสังคมชนบทหรือหมู่บ้านชนบท ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนา 6 ประการคือ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การทางสังคม ภาวะผู้นำ การติดต่อสัมพันธ์กับโลกภายนอก และการฝึกอบรม ทั้งนี้หากสังคมใดมีปัจจัยเหล่านี้อยู่มากก็ย่อมมีโอกาสในการพัฒนาได้มาก รวมทั้งยังสามารถแพร่กระจายและรับประโยชน์จากภายนอกสังคมได้มากตามไปด้วยเช่นกัน (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2542: 32-39 และ สนธยา พลศรี, 2547: 210-211)

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ศักยภาพการพัฒนา ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การทางสังคม ภาวะผู้นำ และการแพร่กระจาย ได้แก่ การติดต่อกับโลกภายนอก โดยมีการฝึกอบรมเป็นตัวเชื่อมหรือตัวแปรแทรกซ้อน (Intervening variable) ดังนั้น สังคมจะพัฒนาได้โดยปัจจัย 6 ประการคือ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การทางสังคม ภาวะผู้นำ การติดต่อกับโลกภายนอก และการฝึกอบรม ถ้าปัจจัยเหล่านี้มีมากเพียงใด การพัฒนาก็ยิ่งมีสูงขึ้นเท่านั้น (สนธยา พลศรี, 2547: 209-211) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากประพจน์จะพบว่า “ศักยภาพการพัฒนาในสังคม จะประกอบด้วยปัจจัยทางด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ ปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยทางด้านองค์การทางสังคม และปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำ ยังมีปัจจัยเหล่านี้มากเท่าใด สังคมนั้นก็จะมีศักยภาพหรือมีความพร้อมในการพัฒนามากเท่านั้น” และ “ถ้าสังคมนั้นมีการติดต่อกับโลกภายนอกมากเท่าใด ก็จะส่งผลให้สังคมนั้น มีการพัฒนาอย่างแพร่กระจายมากขึ้นเท่านั้น” แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ สังคมนั้นจะต้องผ่านกระบวนการพัฒนา ก่อน ซึ่งกระบวนการพัฒนานั้นก็คือ “การฝึกอบรม” และการฝึกอบรมนี้เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดในสังคมหรือองค์การคือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning) ของทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านขององค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ประสบการณ์ (Experience) ทศนคติ (Attitude) และพฤติกรรมการทำงาน (Behavior) ถ้าทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (เสนห์ จุ้ยโต, 2548: 2)

ผู้วิจัยนำทฤษฎีนี้มาเป็นการรอบในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาก็คือกิจกรรมการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร และเป็นขั้นตอนหนึ่งหรือเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง ย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่ำ ดังนั้น การฝึกอบรมจะทำให้เกิดศักยภาพในการพัฒนา และเกิด

การแพร่กระจายไปสู่สังคมขึ้น ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางนั้น สามารถนำการฝึกอบรมไปใช้ได้เป็นอย่างดี

1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ของกานเย (Gagne's type of learning) ซึ่ง โรเบิร์ต มิลล์ กานเย (Robert Mill Gagne) ได้จัดชั้นการเรียนรู้ ซึ่งเริ่มจากง่ายไปหายาก โดยผสมผสานทฤษฎีการเรียนรู้ของพฤติกรรมนิยมและพุทธินิยมเข้าด้วยกัน (ทิศนา แคมมณี, 2547: 72) และยังได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงสมรรถภาพหรือความสามารถของบุคคล อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมจะคงอยู่หรือปรากฏเห็นได้นานพอสมควร และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการเรียนนี้ จะมีลักษณะผิดแผกแตกต่างไปจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากขบวนการวิหังพัฒนาการและความเจริญงอกงาม (Gagne, 1977: 3-4) นอกจากนี้ กานเยเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อภาวะภายนอกและภายในเหมาะสม โดยภาวะภายนอก หมายถึง เหตุการณ์การสอนที่ผู้สอนจะต้องจัดให้สอดคล้องกับกระบวนการการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียนเพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนภาวะภายใน หมายถึง สิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วเก็บไว้ในความจำระยะยาว (วิไลรัตน์ แสงศรี, 2548: 151)

กานเย ได้จำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ ตามสมรรถภาพที่เป็นผลของการเรียนรู้ (Learning Outcome) ออกเป็น 5 ประเภท (วิไลรัตน์ แสงศรี, 2548: 158-161) ดังนี้คือ

1.3.1 ทักษะทางสติปัญญา (Intellectual skills) หรือทักษะเขาว์ปัญญา เป็นความสามารถของการใช้สมองคิดหาเหตุผล โดยใช้ข้อมูล ประสบการณ์ ความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การใช้ภาษาในการพูดอ่าน และเขียน การคิดหาทางแก้ปัญหาคือ เป็นต้น ทั้งนี้ ทักษะทางสติปัญญาสามารถจำแนกเป็นลำดับขั้นจากทักษะง่ายๆ ที่เป็นพื้นฐานสู่ทักษะที่ยากและมีความซับซ้อนซึ่งจำแนกได้ 4 ระดับคือ การเรียนรู้การจำแนก (Discrimination Learning) การเรียนรู้ความคิดรวบยอด (Concept Learning) การเรียนรู้กฎเกณฑ์ (Rule Learning) และการเรียนรู้การแก้ปัญหาคือ (Problem Solving)

1.3.2 ทักษะการเคลื่อนไหว (Motor Skills) เป็นความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติหรือการใช้วัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างคล่องแคล่วและถูกต้อง เช่น การขี่จักรยาน การเขียนหนังสือ การขับรถยนต์ การกลิ้ง การเชื่อมโลหะ เป็นต้น

ทักษะ (ชำนาญ) = รวดเร็ว + ถูกต้อง + คล่องแคล่ว

ทั้งนี้ โครงสร้างของทักษะการเคลื่อนไหวแบ่งออกได้ 3 มิติคือ ลักษณะของงานที่ประเมินและงานหยาบ (Fine-Cross Performance) งานต่อเนื่องและงานไม่ต่อเนื่อง (Continuous-Discrete) วงจรปิดและวงจรเปิด (Closed looped-Open looped Task)

1.3.3 สารสนเทศทางวาจา (Verbal Information) เป็นความสามารถที่ผู้เรียนบอกข้อเท็จจริงหรือความคิดหรือการบอกชื่อสิ่งต่าง ๆ ในรูปของหลักการหรือทฤษฎี โดยที่ผู้เรียนมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ แล้ว ตัวอย่างสารสนเทศทางวาจา เช่น ความสามารถที่จะบอกชื่อเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

1.3.4 ยุทธศาสตร์ในการคิด (Cognitive Strategies) เป็นความสามารถของกระบวนการในการทำงานภายในสมองของมนุษย์ ซึ่งควบคุมการเรียนรู้ การเลือกรับรู้ การแปลความและการดึงความรู้ ความจำ ความเข้าใจและประสบการณ์เดิมออกมาใช้ ผู้มียุทธศาสตร์ในการคิดสูงจะมีเทคนิค มีเคล็ดลับในการดึงความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และประสบการณ์เดิมที่สะสมเอาไว้ ออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาที่มีสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างดี รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

13.5 เจตคติ (attitudes) เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นในการที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (สุรารค์ โค้วตระกูล, 2544: 282) มีความเชื่อว่าเจตคติมีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ องค์ประกอบด้านจิตใจ (Affective Component) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) และองค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ซึ่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน และผลของการเรียนรู้ดังกล่าว ประกอบกันจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ในที่สุด ดังนั้น การให้การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมมนุษย์ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ด้านทักษะ (ทักษะในการคิดและทักษะในการทำ) และด้านทัศนคติหรือสิ่งที่เรามีความรู้สึก (ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2548: 259)

ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีการเรียนรู้ของกานเยมาเป็นกรอบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนชุมชนในเชิงปฏิบัติ โดยนำมาใช้เป็นแนวทางในกระบวนการพัฒนาโดยจัดสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ กล่าวคือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุข มีส่วนร่วม และมีการพัฒนากระบวนการคิด ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือมีการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

1.2.1 ความหมายของหลักสูตร

เมื่อศึกษาความหมายของหลักสูตร ได้มีนักวิชาการให้นิยามไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ดังนี้

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “curriculum” และคำว่า “curriculum” ซึ่งมาจากคำในภาษาลาติน “currere” แปลว่า “the course to run” ซึ่งหมายถึง เส้นทางที่จะต้องวิ่งไป (ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล, 2527: 12) แต่หากให้ความหมายอย่างชัดเจนมากขึ้น หลักสูตร คือแผนการเรียนรู้ที่ประกอบไปด้วย จุดประสงค์และจุดหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล (Taba Hilda, 1962: 10) เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ (อึ้ง บัศวรี, 2542: 6) หรือหมายถึงโครงการจัดมวลประสบการณ์ หรือกิจกรรมทั้งมวล เพื่อให้ผู้เรียนได้ผ่านมวลประสบการณ์หรือกิจกรรมนั้นๆ แล้วเกิดการพัฒนาทางด้านพุทธิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย สามารถนำไปประกอบอาชีพและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (พิสิฐ เมธาภัทร และ ธีระพล เมธิกุล, 2541: 3) ในขณะเดียวกันหลักสูตรต้องมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าโดยสามารถปรับปรุง พัฒนา ให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (สมนึก ธาตุทอง, 2548: 4) และหลักสูตรสามารถจัดไว้สำหรับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน หรือใช้ในการอบรมก็ได้ (Pratt David, 1980: 445) นอกจากนี้ หลักสูตรยังสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1) หลักสูตรแม่บท คือข้อกำหนดแนวทาง จุดหมาย และโครงสร้าง เนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่กำหนดให้โรงเรียนต่างๆ ปฏิบัติตาม ซึ่งผู้ที่กำหนดหลักสูตรส่วนนี้คือ กระทรวงศึกษาธิการ 2) เอกสารประกอบหลักสูตร วัสดุการเรียน และสื่อการสอนต่างๆ เช่น คู่มือครู แผนการสอน หนังสือเรียน ตำรา อุปกรณ์การสอน แบบฟอร์มต่างๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จัดทำโดยนักวิชาการหลายระดับ เช่น กรมวิชาการ เขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ และในแต่ละโรงเรียนและเอกชนก็สามารถจัดทำขึ้นได้ เพียงแต่ให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแม่บท และมีความสะดวกและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประกอบการเรียน บางอย่างอาจเป็นของเก่าที่มีอยู่แล้ว และบางอย่างอาจต้องทำขึ้นใหม่ 3) กิจกรรม ได้แก่ การปฏิบัติ เช่น การบริหารหลักสูตร การบริหารทางวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ถูกต้องไว้ให้แก่ผู้เรียน มีผู้ปฏิบัติหลายฝ่าย

จากความหมายของหลักสูตรที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า “หลักสูตร” (Curriculum) หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ถูกจัดไว้ให้แก่ผู้เรียน

อย่างเป็นลำดับ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และ เกิดพฤติกรรมหรือทักษะตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลที่สอดคล้องกับกาลเวลาและสภาพ สังคมในแต่ละยุค

1.2.2 ความสำคัญของหลักสูตร

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร (ธวัช มกรพงศ์, 2531: 18) ไว้ 2 ส่วนที่สำคัญคือ

1) ความสำคัญของหลักสูตรต่อการศึกษา การศึกษาเป็นกระบวนการ พัฒนาคนให้มีคุณธรรม ความรู้ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้คนมีการพัฒนาชีวิต ไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อนำความเจริญและคุณประโยชน์สู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

2) ความสำคัญของหลักสูตรต่อการสอน หลักสูตรเป็นแม่บทสำคัญต่อ การจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกสาขาวิชา หลักสูตรจะระบุสิ่งที่คาดหวังที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และแนวทางในการจัดให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ต่างๆ ตามต้องการ หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนเป็น พิมพ์เขียวของแปลนบ้านที่ใช้ในการสร้างบ้าน ส่วนการสอนเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่ประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนและเนื้อหาวิชา ซึ่งทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ตามที่หลักสูตรระบุไว้ ครูผู้สอนต้องอาศัยหลักสูตรเพื่อช่วยในการสอน โดยศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ แล้วนำไปแปลงเป็น ภาควิชาปฏิบัติหรือการสอน เพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้

ดังนั้น หลักสูตรถือว่าเป็นหลักและหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษาที่วางไว้ ทำให้การศึกษามีประสิทธิผลตามเป้าหมาย ตลอดจนเป็น แผนยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งผู้สอนจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการจัดการเรียน การสอนให้ผู้มีความรู้ ทักษะ ความประพฤติ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

นอกจากนี้ หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะ ที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรมจริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็นโครงการ แผนงาน ข้อกำหนด ที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู-อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงาน สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ (สมนึก ชาติทอง, 2548: 5)

1.2.3 ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

หลักสูตรที่ดีย่อมส่งผลที่ดีต่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือหลักสูตรที่ดีจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติได้ดี มีประสิทธิภาพ ผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน ดังนั้น หลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ 1) มีความคล่องตัว สามารถปรับปรุง ยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี 2) ช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ 3) จัดทำหรือพัฒนาขึ้นจากบุคคลหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้ปกครอง ประชาชน นักวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตร และผู้บริหาร ได้มีส่วนร่วมและรับรู้ในการจัดทำหลักสูตร 4) จัดได้ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติ 5) มีกิจกรรม กระบวนการและเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอนบริบูรณ์เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และพัฒนาการเรียนรู้ในทุกๆด้าน 6) บอกแนวทางการใช้สื่อ การวัดและประเมินผลไว้อย่างชัดเจน 7) มีลักษณะที่สนองความต้องการและความสนใจทั้งของนักเรียนและสังคม 8) ส่งเสริมความเจริญอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 9) ควรชี้แนะแนวทางการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้ และเจตคติได้ด้วยตนเอง จากสื่อต่างๆที่อยู่รอบตัว 10) ควรจัดทำมาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ อย่างรอบคอบ เช่น ข้อมูลทางด้านปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา สังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น 11) เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหาและกิจกรรมต้องเหมาะสมกับธรรมชาติ และความต้องการของผู้เรียน 12) เนื้อหาและประสบการณ์ต้องสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของผู้เรียน ประสบการณ์ ต้องเป็นสิ่งที่ใกล้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (ชูจิตต์ เหล่าเจริญสุข, 2543: 43)

1.2.4 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร หมายถึง การจัดโครงสร้างของหลักสูตรว่ามีส่วนประกอบอะไรบ้าง ซึ่งนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้แตกต่างกัน สรุปได้ว่า หลักสูตรจะต้องมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการคือ 1) จุดประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ 3) กระบวนการเรียนการสอน 4) การประเมินผล (Tyler, 1949: 96 ; Taba, 1962: 425 ; Kerr, 1968: 16-17 ; สุमितร์ คุณานุกร, 2523: 9 ; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537: 5 ; บุญชม ศรีสะอาด, 2546: 11) ในทำนองเดียวกัน ในการจัดหลักสูตรแบบมีหลักการเหตุผล (The Rational Curriculum Model) ต้องมีองค์ประกอบครอบคลุมประเด็นสำคัญคือ 1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้บรรลุผลสำเร็จ 2) ประสบการณ์เรียนรู้ ซึ่งต้องให้ผู้เรียนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ 3) มวลประสบการณ์ที่จะทำให้การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) วิธีการประเมินผลว่าการเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

จากตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบของหลักสูตรที่นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรคือส่วนที่สำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย 7 ส่วนที่สำคัญคือ

- 1) หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร
- 2) จุดมุ่งหมาย ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เฉพาะวิชา รวมถึงจุดประสงค์การเรียนการสอน
- 3) เนื้อหาวิชา ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะประกอบไปด้วยโครงสร้างและเนื้อหาวิชาของหลักสูตร
- 4) วิธีการจัดการเรียนการสอน ควรมีลักษณะเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ประกอบไปด้วยเทคนิค วิธีการ และกิจกรรมต่างๆ รวมถึงระยะเวลาในการฝึกอบรม
- 5) สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน
- 6) การนำหลักสูตรไปใช้หรือการทดลองใช้หลักสูตร
- 7) การประเมินผล ประกอบด้วย การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และการประเมินผลหลักสูตร

1.2.5 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น (วิชัย ประเสริฐวุฒิวณิช, 2542: 10) ในขณะเดียวกัน อาจหมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานมาก่อน ซึ่งการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรจะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจนและเป็นระบบ (ศิริพร ชีปนวัฒนา, 2548: 92) บางครั้งมีผู้ใช้คำว่า การปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Implement) เป็นความหมายเดียวกับการพัฒนาหลักสูตร (Oliva, 1988: 26) ทั้งนี้ ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวที่ใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ ปรับปรุง และประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมและความเป็นจริง และมีความเป็นไปได้ให้มากที่สุด ซึ่งผลิตผลโดยตรงของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ก็คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน (ชูศรี สุวรรณโชติ, 2544: 94-95) ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรได้ว่า หมายถึง การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้สมบูรณ์ หรือการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความเปลี่ยนแปลงของสังคม

1.2.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

นักพัฒนาหลักสูตรคนสำคัญที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้วางรากฐานแนวคิด การพัฒนาหลักสูตรคือ ไทเลอร์ (Tyler, 1949: 1) เนื่องจากไทเลอร์ได้ใช้สังคมปัจจุบันเป็นพื้นฐานในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร สนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ในขณะเดียวกัน จะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียนในการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย นอกจากนี้ ไทเลอร์ได้เสนอคำถาม 4 ประการ ที่เป็นแนวทางชี้มาถึงกระบวนการพัฒนา เรียกว่า “เหตุผลของไทเลอร์” (Tyler Rationale) ดังนี้คือ

- 1) มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ? ที่ควรจัดให้ (Educational Purpose) ซึ่งหมายถึง วัตถุประสงค์
- 2) ผู้จัดควรมีประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร ? เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด (Educational experiences) ซึ่งหมายถึง เนื้อหาวิชา
- 3) ผู้จัดจะจัดประสบการณ์การศึกษาอย่างไร ? จึงจะให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Organization of education experiences) ซึ่งหมายถึง กระบวนการเรียนการสอน
- 4) จะประเมินผลประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร ? จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (Evaluations) ซึ่งหมายถึง การประมวลผล

จากแนวคิดปัญหาพื้นฐาน 4 ประการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์นั้น จะต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนด ประสบการณ์ทางการศึกษาการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้นักเรียน และการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร อีกทั้งยังมีแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรการสอน ที่มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงตัวนักเรียน ในด้านความต้องการ ความสนใจ ฐานะทางเศรษฐกิจ ของครอบครัว และองค์ประกอบอื่นๆ ดังนั้น ลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของไทเลอร์ คือการใช้จุดประสงค์ที่เป็นตัวกำหนด เลือกและจัดประสบการณ์การเรียน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (วิชย วงษ์ใหญ่, 2537: 12-13) ดังนี้คือ 1) นักเรียนควรมีโอกาสฝึกพฤติกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตาม ที่ระบุไว้ในจุดประสงค์ 2) กิจกรรมและประสบการณ์ควรทำให้นักเรียนพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรม ที่ได้รับไว้ในจุดประสงค์ 3) กิจกรรมและประสบการณ์ควรอยู่ในข่ายความพอใจที่พึงปฏิบัติได้

ตามแนวความคิดการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) จะประกอบด้วย 4 ลำดับขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษา สังคม ผู้เรียนและความคิดเห็นจากนักวิชาการ จากนั้น จึงเลือกเป็นจุดมุ่งหมายถาวร ซึ่งไทเลอร์ได้เสนอว่า การเลือกจุดมุ่งหมายถาวรควรผ่านการถกเถียง เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะข้อที่สำคัญ ด้วยวิธีการพิจารณาจากจิตวิทยาการเรียนรู้ ปรัชญา

ทางการศึกษาที่กำหนดไว้ (Taba, 1962: 11-13) หรือหลักสูตรอาจมีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ 1) องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไป จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาสาระ ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล 2) องค์ประกอบอื่นๆ ที่ควรบรรจุไว้ในหลักสูตร ได้แก่ เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร การเสนอแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิชาในชุมชน (สัจด์ อุทรานันท์, 2532: 244) นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีก ได้แก่ ความมุ่งหมายของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้หรือการทดลองใช้หลักสูตร (วิจิต สุทธิพร, 2550: 42 ; ปิยะดา พูลทาจกร, 2549: 2) รวมถึงโครงสร้าง มาตรฐานการเรียนรู้ การประกันคุณภาพของหลักสูตร และสื่อการเรียน ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความสำคัญที่จะทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา (ปิยะดา พูลทาจกร, 2549: 2) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบของหลักสูตรของนักวิชาการมาเปรียบเทียบกัน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบของหลักสูตร ตามแนวคิดของนักวิชาการที่แตกต่างกัน

องค์ประกอบ หลักสูตร นักวิชาการ	เหตุผลและ ความจำเป็น ของหลักสูตร	จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	วัตถุประสงค์ทั่วไป/ วัตถุประสงค์ เฉพาะวิชา	เนื้อหาวิชา ประสบการณ์	วิธีการจัด การเรียนการสอน	สื่อและอุปกรณ์ การเรียนการสอน/ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน /การทดลองใช้	การประเมินผล
1. ไทเลอร์ (Tyler, 1949: 1)			✓	✓	✓		✓
2. เคอร์ (Kerr, 1968: 16-17)		✓		✓	✓		✓
3. ทาบ (Taba, 1962: 12-13)			✓	✓	✓		✓
4. สุมิตร คุณานุกา (2520: 9)			✓	✓	✓		✓
5. สัจด์ อุทรานันท์ (2532: 244)	✓	✓		✓	✓	✓	✓
6. วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 5)			✓	✓	✓	สื่อและอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	✓
7. อ่าง บัวศรี (2542: 7)		✓	✓	✓	✓		✓
8. บุญชม ศรีสะอาด (2546: 11)			✓	✓	✓		✓
9. ปิยะดา พูลทาจกร (2549: 2)			✓	✓		✓	✓
10. วิจิต สุทธิพร (2550: 42)		✓		✓		✓	✓
						การทดลองใช้	

การศึกษา ปรัชญาสังคม จุดมุ่งหมายที่ผ่านการกลั่นกรองแล้วนี้ เป็นจุดมุ่งหมายขั้นสุดท้ายหรือจุดมุ่งหมายถาวรที่นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้คือ

1) ผู้เรียนควรได้ฝึกกิจกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย 2) กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย 3) กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรอยู่ในข่ายความพอใจที่ปฏิบัติได้ 4) กิจกรรมและประสบการณ์หลายๆ ด้านของการเรียนรู้จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้ และ 5) กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียว อาจตอบสนองจุดมุ่งหมายหลายข้อก็ได้

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วย ต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือความต่อเนื่อง การเรียงลำดับขั้นตอน และการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นที่ทำให้ผู้วางแผนการจัดทำหลักสูตรรู้ว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด การประเมินผลจึงต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้คือ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะวัด และพฤติกรรมที่คาดหวัง 2) วัดและวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น 3) สำรวจข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือที่จะวัดพฤติกรรมเหล่านั้นอย่างเหมาะสม 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้เกณฑ์ความเป็นปรนัย ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง และ 5) การพิจารณาผลการประเมินให้เป็นประโยชน์ เพื่ออธิบายผลการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม การอธิบายถึงส่วนดีของหลักสูตร หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) สามารถแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)

	ขั้นตอนที่ 1			ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4
ศึกษาผู้เรียน	กำหนด	ปรัชญาการศึกษา	กลั่นกรอง	การเลือก	การจัด	การประเมินผล
ศึกษาสังคม	จุดมุ่งหมาย	+	จุดมุ่งหมาย	ประสบการณ์	ประสบการณ์	ประสบการณ์
ผู้เชี่ยวชาญ	ทั่วไป	ทฤษฎีการเรียนรู้	ที่ชัดเจน	การเรียนรู้	การเรียนรู้	การเรียนรู้
ในเนื้อหา						

ที่มา: ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2527: 17)

ในขณะที่ ทาบา (Taba, 1962: 12) ได้จัดลำดับขั้นในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 8 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นต่างๆ ของสังคม รวมทั้งการศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนธรรมชาติของการเรียนรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เป็นหลักในการพิจารณา ความมุ่งหมายที่กำหนดขึ้น ควรจะเป็นสิ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้เป็นสำคัญ

ขั้นตอนที่ 4 จัดลำดับเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมา โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใดก่อนหรือหลัง ซึ่งอาจจะจัดเรียงลำดับเนื้อหาที่คำนึงถึงความต่อเนื่อง ความยากง่าย วุฒิภาวะ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตรอีกกระบวนการหนึ่งคือ กระบวนการในชั้นเรียน ซึ่งการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้จำเป็นต้องศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอนรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับความมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 6 การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ คือการจัดลำดับก่อนหลัง โดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผล เป็นขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องมือชี้ว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป การประเมินผลนี้ ตามปกติจะพิจารณาผลการใช้หลักสูตรจาก ผู้เรียน ว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาวิชาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด

ขั้นตอนที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน โดยการตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบ ในลักษณะดังนี้คือ 1) เนื้อหาวิชาที่จัดขึ้นเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่ 2) ประสบการณ์การเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ 3) ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมเพียงใด

ส่วน เนลเกอร์ และ สกอร์คเฟลด์ (Noelker and Schockfeldt, 1981: 92) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่แตกต่างออกไปว่า หลักสูตรมีส่วนประกอบที่สำคัญใหญ่ๆ 2 ส่วนคือ ส่วนแรกกล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเลือกเนื้อหาในการเรียนการสอน ส่วนส่วนหลังกล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติและการประเมินผลตามหลักการวัดผลทางการศึกษา ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนในส่วนแรก มีดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) โดย 1) วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ความรู้เดิม ทักษะคติ ตลอดจนโอกาสทำงานในสังคมนั้น 2) วิเคราะห์ความต้องการของสังคม คุณวุฒิ หรือความสามารถในการทำงาน ความต้องการของตลาดแรงงาน ให้สอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเงื่อนไขพื้นฐาน (Pre-conditions) โดย 1) กำหนดระดับของการเรียน สร้างแบบทดสอบและข้อสอบสำหรับวัดผล 2) รวบรวมรายละเอียดต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมี เพื่อจัดตั้งงบประมาณการเงิน 3) นำหลักสูตรนี้ให้เข้าไปอยู่ในระดับการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์การสอน (Didactic Analysis) โดย 1) ให้เหตุผลในการกำหนดเนื้อหา 2) พิจารณาถึงส่วนสัดของเนื้อหารายวิชาต่างๆ โดยดูที่ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและผลที่ได้จากการวิจัย 3) เลือกจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์ยุทธวิธี

ขั้นตอนที่ 4 จุดมุ่งหมายของการเรียน (Objective Learning and Training) โดย 1) กำหนดวัตถุประสงค์และคุณสมบัติ 2) กำหนดขอบเขตการเรียน ระดับของวัตถุประสงค์ และ 3) การจัดเรียงลำดับวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 การจัดการเรียนการสอน (Organization of Learning and Training) โดย 1) แบ่งแยกเนื้อหาออกเป็นส่วนๆ 2) วางแผนการใช้วิธีการสอนและอุปกรณ์การสอน และ 3) ทำตารางเวลา

ขั้นที่ 6 กระบวนการเรียนการสอน (Teaching Practice) ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นการอธิบายหรือแสดงถึงการนำหลักสูตรไปใช้

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล (Evaluation) โดย 1) ทดสอบกระบวนการเรียนการสอน 2) ทดสอบวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ 3) ทดสอบตัวหลักสูตร เช่น รายละเอียดเนื้อหาและจุดมุ่งหมาย

นอกจากนี้ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539: 19) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยวิจัยความต้องการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นต่างๆ ของสังคมและผู้เรียน 2) การกำหนดเป้าหมายประสงค์ จุดมุ่งหมาย และจุดประสงค์ให้ชัดเจน 3) การคัดเลือกและจัดเนื้อหาวิชา ซึ่งการคัดเลือกเนื้อหาวิชา ต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิชา ความสามารถของผู้เรียน มีความเชื่อถือและสำคัญ

ต่อการเรียนรู้ ส่วนการจัดเนื้อหาวิชา ต้องจัดโดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง ความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียนด้วย 4) การคัดเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและจุดประสงค์ของหลักสูตร ส่วนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ต้องจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง 5) การกำหนด ระยะเวลาเรียน และหลักเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลการเรียน 6) การนำหลักสูตรไปใช้ 7) การประเมินผลหลักสูตร 8) การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร

ส่วน ปิยะดา พูลทาจกร (2549: 50-51) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ต้องประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นหรือสภาพ ปัญหาต่างๆ ข้อมูลพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ข้อมูลทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง วัฒนธรรมความเชื่อ ข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ปรัชญาทางการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูล ในการพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร ต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและสังคม จุดมุ่งหมายที่กำหนดต้องคำนึงถึงความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้ ต้องมี ความสมดุลระหว่างความรู้ ทักษะ และเจตคติ

3) การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งเนื้อหาและประสบการณ์ จะเป็นสื่อกลางที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์ต้องคำนึงถึง ความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความทันสมัย และความเหมาะสมถูกต้องกับผู้เรียน ในการเรียนรู้ ที่จะพัฒนาผู้เรียนที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง เนื้อหาจะต้องครอบคลุมจุดมุ่งหมาย ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย ซึ่งการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต้องสอดคล้อง กับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ เหมาะสมกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีความสุข

4) การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นตอนการนำเอาหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบของการนำหลักสูตรไปใช้มี 2 ประการคือ การสอน ซึ่งครูมีหน้าที่ในการดำเนินการเรียน การสอน และการบริหารหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารสนับสนุนการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพ ตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ จะต้องมีการจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร และอบรมให้ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะตรวจสอบดูว่า ผลผลิตที่ได้จากหลักสูตร หรือผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ควรต้องปรับปรุงข้อบกพร่องตรงไหน เพื่อจะนำไปปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

6) การปรับปรุงหลักสูตร เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของหลักสูตรได้ทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จะเริ่มปรับปรุงตรงขั้นตอนไหน หรือปรับปรุงทั้งกระบวนการ ก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ถ้าพบว่า ผลการประเมินตรงขั้นตอนนั้นควรมีการปรับปรุง ซึ่งทำให้หลักสูตรมีคุณภาพเหมาะสมกับผู้เรียนและสังคม

ทั้งนี้ กุลประภัสสร สิงห์บุระอุดม (2551: 22-30) ได้สรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญคือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการวิเคราะห์ความต้องการ รวมถึงความจำเป็นหรือสภาพปัญหาต่างๆ ซึ่งจะต้องอาศัยข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น แหล่งแรก คือสังคม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิตในสังคม โครงสร้างที่สำคัญทางสังคม และความมุ่งหวังทางสังคม เป็นต้น แหล่งที่สอง คือผู้เรียน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ประเทศชาติต้องการ และแหล่งที่สาม คือคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาการต่างๆ หรือจากผลการวิจัย ที่สรุปให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน แล้วนำมาประมวลเข้าด้วยกัน จนเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้างๆ ของหลักสูตรต่อไป

2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือจุดประสงค์ชั่วคราว (Tentative Objectives) ซึ่งจะได้รับการกลั่นกรองจากข้อมูลด้านปรัชญาการศึกษา ปรัชญาสังคม และจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยจะตัดทอนจุดประสงค์ที่ไม่จำเป็นออก และทำให้จุดประสงค์มีความชัดเจนขึ้น จุดประสงค์ที่ได้นี้จะเป็นจุดประสงค์แท้จริงในการพัฒนาหลักสูตร จากนั้นจึงเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้หรือประสบการณ์ทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้วัตถุประสงค์นั้นมีหลายประเภท ซึ่งสามารถสรุปได้ (อุ้นตา นพคุณ, 2527: 149-151) ดังนี้คือ

2.1) วัตถุประสงค์ทั่วไป (General Objective) หมายถึง การตีความจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปปฏิบัติ และชี้ให้เห็นถึงความรู้ประเภทต่างๆ เช่น ความรู้ในเรื่องพุทธิปัญญา เจตคติ และพลังทักษะที่ผู้เรียนจะได้รับจากกิจกรรมหรือโครงการ วัตถุประสงค์ทั่วไปจะสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังไว้ในตัวผู้เรียน ดังนั้น วัตถุประสงค์จึงมีแนวโน้มเน้นตัวผู้เรียนมากกว่าผู้สอน วัตถุประสงค์จะถูกกำหนดขึ้นในลักษณะเชิงปฏิบัติมากกว่าเชิงปรัชญา และโดยทั่วไปแล้วจะชี้ให้เห็นกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุสิ่งที่คาดหวังไว้

2.2) วัตถุประสงค์เฉพาะ (Specific Objective) คือการทำให้วัตถุประสงค์ทั่วไปละเอียดขึ้น และมีการตีความดังกล่าวให้เฉพาะแตกต่างกับวัตถุประสงค์ทั่วไป ที่พยายามอธิบายกิจกรรมต่างๆ อย่างกระชับชัดเจนที่สุด ว่าผู้เรียนจะต้องทำอะไรบ้าง ที่แสดงว่า

เกิดทักษะหรือเกิดการเรียนรู้ขึ้น คำว่าวัตถุประสงค์เฉพาะนี้ อาจจะใช้คำว่า “วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม” (Behavioral Objective) แทนได้ ทั้งนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะหรือวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วจะต้องประกอบด้วย 2.2.1) รายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น 2.2.2) เกณฑ์ชี้ให้เห็นระดับหรือมาตรฐานที่ผู้เรียนจะต้องกระทำการหรือปฏิบัติให้ได้ 2.2.3) รายละเอียดที่เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆซึ่งกิจกรรมอาจจะกำหนดไว้

2.3) วัตถุประสงค์พื้นฐาน (Enabling Objective) ในบางครั้งผู้เรียนอาจจะไม่มีความสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะได้โดยตรง เพราะขาดทักษะบางอย่างที่จำเป็นหรือเป็นทักษะพื้นฐานที่ควรจะมีมาก่อน ดังนั้น วัตถุประสงค์พื้นฐานจึงเป็นวัตถุประสงค์ในลำดับต่ำที่สุด ที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นพื้นฐานรองรับวัตถุประสงค์ในระดับสูงกว่า

3) การคัดเลือกเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กล่าวคือ เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว จึงต้องทำการเลือกเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ วิธีการสร้างประสบการณ์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน พร้อมทั้งการกำหนดเวลาและสถานที่เรียนที่เหมาะสม ซึ่งจะเชื่อมโยงกับการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

4) การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่คาดหวังจะให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เช่นไร และกิจกรรมที่จัดทั้งในการเรียนการสอนและส่วนเสริมหลักสูตรนั้นมีอะไร ทั้งนี้ เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนตอบสนองจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งไทเลอร์ (Tyler) ได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้คือ 4.1) ผู้เรียนควรมีโอกาสฝึกพฤติกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดประสงค์ 4.2) กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดประสงค์ 4.3) กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะอยู่ในขอบข่ายความพอใจที่พึงปฏิบัติได้ 4.4) กิจกรรมและประสบการณ์หลายๆ ด้านของการเรียนรู้ อาจนำไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียว 4.5) ในทำนองเดียวกัน กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่าง อาจตอบสนองจุดประสงค์หลายๆ ข้อได้

นอกจากนี้ ไทเลอร์ (Tyler) ยังเน้นเกี่ยวกับการพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่า ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลาต่อเวลา และเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical) กับแนวนอน (Horizontal) ซึ่งมีเกณฑ์ในการจัดดังนี้

- ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวตั้งของส่วนองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตร จากระดับหนึ่งที่สูงขึ้นไป เช่น ในวิชาทักษะต้องเปิดโอกาสให้การฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อยๆ และต่อเนื่องกัน

- การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึง ความสัมพันธ์แนวตั้งของส่วนองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตร จากสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง หรือจากสิ่งที่มีคามง่ายไปสู่สิ่งที่มีคามยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการจัดเรียงลำดับก่อนหลังก็เพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งขึ้นไป

- บูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันในแนวนอนขององค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตร จากหัวข้อเนื้อหาไปยังหัวข้อเนื้อหาหนึ่งของรายวิชา หรือจากรายวิชาหนึ่งไปยังอีกรายวิชาอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนต้องเป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมดของผู้เรียน ที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นแบบแผนของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์

สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ อาจจะต้องใช้เทคนิคและวิธีการสอน และการสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย ได้แก่ การบรรยาย การสาธิต กรณีศึกษา การแสดงบทบาท การจำลองสถานการณ์ เกม การสอนกลุ่มย่อย การฝึกงาน การทำโครงการเป็นกลุ่ม เพื่อนสอนเพื่อน การถามคำถาม การทัศนศึกษา การสัมภาษณ์ การระดมสมอง การแบ่งกลุ่มย่อย การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การโต้วาที การอ่านหนังสือหรือเอกสาร การศึกษาเป็นกลุ่ม หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น (สมคิด อิศระวัฒน์, 2543: 133-173) ในขณะเดียวกัน ไม่มีวิธีการสอนแบบใดที่ดีที่สุดสำหรับการสอนผู้ใหญ่ จึงจำเป็นต้องใช้หลายวิธีร่วมกัน ทั้งนี้ เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบความจำเจ ชอบวิธีการแปลกใหม่ จึงจะดึงดูดความสนใจได้ ดังนั้น การเลือกวิธีการที่ใช้ในการสอนว่า ควรใช้วิธีใดนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ 6 ประการ ในการประกอบพิจารณา ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการสอน 2) ผู้เรียน 3) ความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์ 4) เนื้อหา 5) เวลา 6) จุดเด่น-จุดด้อยของการสอนแต่ละวิธี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไทเลอร์ที่เสนอว่า ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลจาก 3 แหล่งที่สำคัญคือ ศึกษาผู้เรียน ศึกษาสังคม และคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะดึงข้อมูลมาเป็นเกณฑ์ในการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน (สมคิด อิศระวัฒน์, 2543: 179-197) ทั้งนี้ ในการคัดเลือกเทคนิคและวิธีการสอนสำหรับผู้ใหญ่ เพื่อให้คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นนั้น จะต้องมุ่งเน้นให้บุคคลได้เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directing inquiry) ตัดสินใจด้วยตนเอง ทดลองลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และสามารถแก้ปัญหาได้เมื่อมีอุปสรรค ภายใต้วัฒนธรรมระเบียบประเพณี และสิ่งแวดล้อมของตนเอง (วิเชียรศรี วิวิธสิริ, 2541: 141)

5) การประเมินผล เพื่อที่จะตรวจสอบดูว่าการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ สมควรจะมีการปรับแก้ไขในส่วนใดบ้าง ควรพิจารณาจาก 5.1) กำหนดจุดประสงค์ที่จะวัดและพฤติกรรมที่คาดหวัง 5.2) วัดและวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น 5.3) ศึกษาสำรวจข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือที่จะวัดพฤติกรรม

เหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม และ 5.4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ความเป็นปรนัย (Objectivity) ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity)

6) การพิจารณาผลการประเมินให้เป็นประโยชน์ เพื่ออธิบายผลการเรียนรู้ เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม การอธิบายถึงส่วนดีของหลักสูตรหรือสิ่งที่จะต้องปรับแก้เพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

แต่ในขณะเดียวกัน มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้มองการพัฒนาหลักสูตร เป็นระบบที่มีกระบวนการพัฒนาแบบครบวงจร ที่มีการดำเนินการที่สัมพันธ์และต่อเนื่องกัน ได้แก่

สจ๊วต อุทรานันท์ (2532: 35) ได้กล่าวถึงระบบการพัฒนาหลักสูตรที่ ต่อเนื่องกันทั้ง 4 ส่วนคือ

1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เช่น ประวัติและปรัชญาการศึกษา สภาพ สังคมและวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ และธรรมชาติของเนื้อหาสาระ

2) ระบบการร่างหลักสูตร โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนด จุดมุ่งหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ กำหนดมาตรการวัดและประเมินผล การนำ หลักสูตรไปใช้หรือการทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตร และแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

3) ระบบการใช้หลักสูตร โดยมีการจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร การจัดเตรียมบุคลากร การบริหารและบริการหลักสูตร การดำเนินการสอนตามหลักสูตร การนิเทศ การใช้หลักสูตร

4) ระบบการประเมินผลหลักสูตร โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร และการประเมินระบบหลักสูตร

ในทำนองเดียวกัน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533: 231) ก็ได้เสนอกระบวนการพัฒนา หลักสูตรแบบครบวงจร ที่ประกอบไปด้วยระบบที่สัมพันธ์กัน 3 ระบบคือ

1) ระบบการร่างหลักสูตร ซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ 1.1) สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร อาจเริ่มจากการศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงและ โดยอ้อม เช่น ต้องการทราบสภาพความต้องการของสังคมในด้านการศึกษา ต้องการทราบการศึกษา ในปัจจุบัน แนวโน้มของสังคมและความต้องการทางการศึกษาในอนาคต รวมไปถึงการศึกษาข้อมูล พื้นฐานที่จำเป็นในการกำหนดหลักสูตร ประกอบไปด้วย สิ่งที่กำหนดทางวิชาการ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง 1.2) รูปแบบหลักสูตร หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการกำหนดหลักสูตร แล้ว ก็เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรรายวิชา หลักสูตรแบบบูรณาการ หรือ หลักสูตรแกนวิชา เป็นต้น รูปแบบหลักสูตรจะประกอบไปด้วยโครงสร้างและองค์ประกอบของ หลักสูตร ซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งรูปแบบ

หลักสูตรจะสะท้อนให้เห็นภาพรวม และมาตรฐานการศึกษาของแต่ละหลักสูตร 1.3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เมื่อหลักสูตรทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้ ต้องตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรก่อน ทั้งนี้ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรอาจใช้วิธีการสัมมนา หรือให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้มีประสบการณ์ช่วยพิจารณาการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรก่อน 1.4) การปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ ต้องอาศัยการจัดทำข้อมูลที่ชัดเจน อันจะเป็นการทำให้การปรับปรุงหลักสูตรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

2) ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งมี 3 ขั้นตอนคือ 2.1) การขออนุมัติหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เห็นชอบสั่งการ 2.2) การวางแผนการใช้หลักสูตร เป็นขั้นตอนเตรียมการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร การเตรียมงบประมาณ การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ หลักสูตร บริการสนับสนุนและอาคารสถานที่ ระบบการบริหารของสถานศึกษา การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลและติดตามผลการใช้หลักสูตร 2.3) การบริหารหลักสูตรหรือการดำเนินการใช้หลักสูตร ได้แก่ การดำเนินงานตามแผน กิจกรรมการเรียนการสอน การจัดตารางสอน คู่มือผู้เรียน ความพร้อมของผู้เรียน และการประเมินผลการเรียน ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ว่าเป็นศาสตร์นั้น หมายถึง การวางแผนไปอย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีการศึกษามาช่วยเสริม ส่วนที่ว่าเป็นศิลปะนั้น หมายถึง ผู้ใช้ในที่นี้อาจเป็นผู้บริหารหรือผู้สอน จะมีบทบาทมากที่จะทำให้หลักสูตรบรรลุความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ดังที่กล่าวว่า หลักสูตรแม้จะปรับปรุงเพียงใด ถ้าผู้สอนไม่เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรนั้นก็ไม่มีคามหมายและไม่ได้ผลตามที่หลักสูตร

3) ระบบการประเมินหลักสูตร เป็นระบบสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร คือกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้ กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งการประเมินหลักสูตรมี 4 ขั้นตอนดังนี้ 3.1) วางแผนการประเมินหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนใดบ้าง เช่น การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การประเมินการสอนของผู้สอน การประเมินระบบการบริหารของผู้บริหาร การประเมินระบบหลักสูตร หรือการประเมินติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา เป็นต้น 3.2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลตามแหล่งนั้นๆ 3.3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือการจัดกระทำกับข้อมูลที่เก็บมาได้ โดยจัดเป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลนั้นๆ 3.4) การรายงานผลข้อมูล เป็นการนำเสนอข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว โดยใช้การตีความเพื่ออธิบายและสรุปเกี่ยวกับข้อมูลนั้น เพื่อนำข้อค้นพบจากรายงานข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขส่วนต่างๆ ของหลักสูตรต่อไป

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของนักวิชาการ (Tyler, 1949: 1 ; Taba, 1962: 12 ; Noelker and Schofeldt, 1981: 92 ; สัจด์ อุทรานันท์, 2532: 35 ; กอบกิจ ตันท์เจริญรัตน์, 2536: บทคัดย่อ ; มาเรียม นิลพันธุ์, 2536: บทคัดย่อ ; ณรงค์ ฉายายนต์, 2536: บทคัดย่อ ; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537: 5 ; ใจทิพย์ เข็วรัตนพงษ์, 2539: 19 ; ปทุมมาศ นนท์ประเสริฐ, 2544: บทคัดย่อ ; สุนีย์ ภูพันธ์ุ, 2546, 162-163 ; ปิยะดา พูลทาจกร, 2549: 50-51 ; กุลประภัสสรร์ สิงห์บุระอุตม, 2551: 22-30) มาเปรียบเทียบกัน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดของนักวิชาการที่แตกต่างกัน

นักวิชาการ / ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร	ศึกษาปัญหา ความต้องการ ความจำเป็น	สร้าง/พัฒนา โครงสร้าง หลักสูตร	ตรวจสอบ คุณภาพ หลักสูตร	นำหลักสูตรไปใช้ หรือ ทดลองใช้หลักสูตร	ประเมินผล หลักสูตร	แก้ไข ปรับปรุง หลักสูตร
1. ไทเลอร์ (Tyler, 1949: 1)	✓	✓		✓	✓	
2. ทาบา (Taba, 1962: 12-13)	✓	✓		✓	✓	✓
3. เนลเกอร์และสกอร์คเฟลด์ (1981: 92)	✓	✓	✓	✓	✓	
4. สัจด์ อุทรานันท์ (2532: 244)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. มาเรียม นิลพันธุ์ (2536: บทคัดย่อ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 5)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. กอบกิจ ตันท์เจริญ (2536: บทคัดย่อ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. ณรงค์ ฉายายนต์ (2536: บทคัดย่อ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. ใจทิพย์ เข็วรัตนพงษ์ (2539: 19)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. ปทุมมาศ นนท์ประเสริฐ (2544: บทคัดย่อ)	✓	✓	✓	✓	✓	
11. สุนีย์ ภูพันธ์ุ (2546, 162-163)		✓	✓		✓	✓
12. ปิยะดา พูลทาจกร (2549: 2)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13. กุลประภัสสรร์ สิงห์บุระอุตม (2551: 22-30)	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางเปรียบเทียบขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่นักวิชาการหลายๆ ท่านที่ได้นำเสนอมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะประกอบด้วย 6 ขั้นตอนที่สำคัญคือ

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องอาศัยข้อมูลจาก 3 แหล่งที่สำคัญคือ จากสภาพสังคม จากผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรม และคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรต่อไป
- 2) การสร้างหรือพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีองค์ประกอบของโครงสร้าง 7 ส่วนที่สำคัญคือ 2.1) การระบุหลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร 2.2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และจุดประสงค์การเรียนการสอน 2.3) การคัดเลือกและกำหนดเนื้อหาสาระในหลักสูตร 2.4) การคัดเลือกและกำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่ประกอบไปด้วยเทคนิค วิธีการ และกิจกรรมต่างๆ 2.5) การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม 2.7) และจัดสื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน
- 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร คือการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร เพื่อปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมมนาหรือการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้มีประสบการณ์
- 4) การนำหลักสูตรไปใช้หรือการทดลองใช้โครงสร้างหลักสูตร
- 5) การประเมินผล ประกอบด้วย 5.1) การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และ 5.2) การประเมินผลหลักสูตร
- 6) การแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตร โดยวิเคราะห์และสรุปผลหลักสูตรหรือสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2.7 การประเมินหลักสูตร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตร พอสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กระบวนการของหลักสูตร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตร ความสามารถของผู้เรียน และสื่อการเรียนรู้ (Taba, 1962: 310) ซึ่งเป็นกระบวนการหาข้อมูลและเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม (Stufflebeam, 1971: 65) หรืออาจหมายถึง การประเมินผลกิจกรรมการเรียน ภายในขอบเขตของการสอน ที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง เนื้อหาและผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผน การจัดโครงการต่อเนื่อง และการหมุนเวียน

ของกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น (Good, 1973: 209) ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะเป็นการหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่ ผู้ประเมินหลักสูตร ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี ทั้งทางด้านหลักสูตรและด้านการประเมิน ซึ่งจะต้องเน้นการประเมินทั้งโปรแกรม การศึกษา มิใช่แต่เพียงผลการเรียนปีสุดท้ายเท่านั้น แต่ควรประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของผู้เรียนด้วย (สุจริต เพียรชอบ, 2523: 64) นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตร ยังเป็นกระบวนการ หาคำตอบว่าหลักสูตรมีสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยมีการวัด การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2545: 20) ทั้งนี้ ในการประเมินหลักสูตรเพื่อตัดสินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรนั้น จะต้องมิชอบเขตในการประเมินคือ 1) การวิเคราะห์ตัวหลักสูตร 2) การวิเคราะห์กระบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ 3) การวิเคราะห์ สัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียน 4) การวิเคราะห์โครงการประเมินผลหลักสูตร (สุมิตร คุณากร, 2523: 25) ในขณะเดียวกัน ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรในด้าน จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนการบริหารหลักสูตร เพื่อเป็นการตรวจสอบหลักสูตรว่าหลักสูตรบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ที่วางไว้หรือไม่อย่างไร จะปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นได้อย่างไร (ชมพันธ์ ฤกษ์ขจร ณ อยู่ธยา, 2540: 10)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรคือ กระบวนการค้นหาคำตอบว่าหลักสูตรนั้นๆ มีสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีความสัมพันธ์ กันระหว่างขั้นตอนต่างๆ เพียงใด และเมื่อนำไปใช้ส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและมีขอบเขต ที่กว้างขวาง การประเมินหลักสูตรจะต้องครอบคลุมขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร เพราะฉะนั้น การประเมินหลักสูตรจึงต้องมีขอบเขตของการประเมินที่กว้างขวาง ด้วยการประเมินหลักสูตรแต่ละ ขั้นตอนนั้น มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันไปในรายละเอียด แต่โดยทั่วไปแล้ว จุดมุ่งหมายใหญ่ของการประเมินหลักสูตรจะมีความใกล้เคียงกันคือ การประเมินหลักสูตรกระทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการ ต่างๆ ที่กำหนดไว้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ จุดประสงค์ ขอบเขตเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของ ผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาการต่างๆ การใช้สื่อและวัสดุการสอน ฯลฯ (Taba, 1962: 312)

การประเมินหลักสูตรโดยทั่วไปจะมีจุดมุ่งหมาย (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2533: 231) คือ 1) เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร โดยตรวจสอบดูว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาสามารถบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือไม่ 2) เพื่อวัดผลดูว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบระบบของหลักสูตร รวมทั้งวัสดุ ประกอบหลักสูตร การบริหารและบริการหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่ 3) การประเมินผล จากผู้เรียนเอง หรือการประเมินผลผลิต เพื่อตรวจสอบดูว่าลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตาม

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด หรือในการประเมินหลักสูตรใดๆ ก็ตาม อาจจะมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่คล้ายคลึงกัน (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539: 43) ดังนี้คือ 1) เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขในสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร 2) เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ควรใช้หลักสูตรต่อไปอีกหรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วนหรือยกเลิกทั้งหมด 4) เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตร หลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษาแล้วหรือไม่ อย่างไร

นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตรจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของการฝึกอบรม ซึ่งจะพิจารณาจากผลการดำเนินงาน 4 ด้าน (Kirk Patrick Donald L, 1975: 54) คือ

1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการประเมินปฏิกิริยา ตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึก ความพอใจ ทักษะคติเกี่ยวกับโครงการในด้านต่างๆ เช่น หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร รวมทั้งความคาดหวังที่จะได้รับ

2) การประเมินผลการเรียน (Learning Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าฝึกอบรม เกี่ยวกับการได้รับหรือเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และเจตคติ

3) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เมื่อกลับไปปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4) การประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Result Evaluation) เป็นการประเมินผลจากการฝึกอบรมที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน หรือผลกระทบต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง ซึ่งนับเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน ถ้าสามารถทำได้ควรจัดสภาพการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาพการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือสอบวัดได้พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าน่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ในผลที่ต้องการให้เกิดแก่หน่วยงานวิธีหนึ่งที่สามารถทำได้คือ การใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการทดลองเข้ามาใช้ร่วมด้วยนั่นเอง

จากจุดมุ่งหมายของการประเมินผลหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การประเมินผลหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายดังนี้คือ

1) เพื่อหาคำคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้น สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างไร

2) เพื่ออธิบายและพิจารณาว่า ลักษณะของส่วนประกอบต่างๆ ของหลักสูตรในแง่ต่างๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลว่าสอดคล้องกันหรือไม่ หรือสนองความต้องการหรือไม่

3) เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การประเมินผลในลักษณะนี้ จะมีการดำเนินการในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เช่น จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา การวัดผล ฯลฯ มีความสอดคล้องเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตร และกระบวนการจัดเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากน้อยเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรที่จะเป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันเวลาที่

4) เพื่อตัดสินว่า การบริหารงานด้านวิชาการและบริหารงานด้านหลักสูตร เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ

5) เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากการผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่า เป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่

6) เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบของหลักสูตร

7) เพื่อช่วยตัดสินว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาหรือยกเลิกการใช้หลักสูตรทั้งหมด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง แล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพหรือไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สอนองความต้องการของสังคมเพียงใด และเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อหรือไม่

ดังนั้น ในการประเมินหลักสูตรที่มีขอบเขตที่จะต้องทำการประเมิน กว้างขวางมากๆ นั้น วิธีการที่ใช้ในการประเมินหลักสูตร จึงต้องได้รับการวิเคราะห์และออกแบบให้สามารถทำการประเมินหลักสูตร จึงต้องได้รับการวิเคราะห์และออกแบบให้สามารถทำการประเมินหลักสูตรได้ครบถ้วน ในขอบข่ายของเนื้อหาสาระทั้งหมด และจากการที่รูปแบบต่างๆ ที่ใช้มีอยู่หลายรูปแบบ ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินผลหลักสูตร จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจ จึงจะสามารถนำรูปแบบต่างๆ ไปใช้อย่างถูกต้องตรงตามจุดหมายและลักษณะของขอบข่ายเนื้อหาสาระ ทั้งนี้จึงมีโอกาสที่เป้ไปได้ว่า การประเมินผลขอบข่ายเนื้อหาสาระทั้งหมดของหลักสูตร จำเป็นต้องใช้วิธีการหลายวิธีหรือหลายๆ รูปแบบ จึงทำให้เราได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปใช้พัฒนาหลักสูตรให้มีคุณค่า เหมาะกับความต้องการของสังคม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมคิด บางโม, 2549: 14) ในทำนองเดียวกัน อาจเป็น กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือ ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากรได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ในเวลาสั้นๆ รวมทั้งการก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทาง ที่องค์กรต้องการ อันส่งผลให้บุคคลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป (อัศครัตน์ พูลกระจ่าง, 2550: 35) ในขณะที่ การจัดการฝึกอบรมเชิงระบบ เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ ทั้งนี้ การจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบจะมี 6 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการจัดการฝึกอบรม และการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งผลที่ได้รับจากการประเมินผลจะเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมต่อไป (ชูชัย สมितिไกร, 2548: 27-34) ดังนั้น การฝึกอบรมเชิงระบบ จึงหมายถึง ระบบการมองการฝึกอบรมแบบระบบเปิด (open system) ที่ปรับเปลี่ยนไปตาม สถานการณ์สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารและเทคโนโลยี เป็นต้น

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้เฉพาะเรื่อง ที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude) ไปในทิศทางที่ต้องการได้ ภายใต้เงื่อนไขของสภาพการณ์และระยะเวลาที่เหมาะสม

2.2.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาดตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน มีทัศนคติ ที่ดีต่องานและองค์การ รวมทั้งมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาดตนเองตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นต่อทุกองค์การ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549: 142-143) ดังนี้คือ

1) เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เมื่อบุคลากรในองค์กรได้ผ่านการฝึกอบรม จนรู้แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ย่อมจะช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนเสริมคุณภาพผลผลิต และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดต้นทุนการดำเนินงาน และหลีกเลี่ยงความสูญเสียที่อาจจะเกิดจากอุบัติเหตุ

2) ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรใหม่ที่มีพื้นฐานความรู้หนักไปทางทฤษฎีแบบกว้างๆ ที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามหน้าที่ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ การฝึกอบรมจึงช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่งานของตนเอง และรู้จักองค์การมากขึ้น ซึ่งเป็นอีกทางหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติ ถือเป็น การช่วยลดการลาออกหรือการขาดงานของบุคลากร

3) ช่วยลดการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร การปฏิบัติงานโดยทั่วไป หากบุคลากรได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี จะทำให้มีความมั่นใจสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองได้ ไม่จำเป็นต้องให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเสียเวลาในการชี้แนะหรือให้คำแนะนำปรึกษาตลอดเวลา

4) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานและได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม ย่อมมีความสามารถและเชื่อมั่นการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะส่งผลด้านขวัญกำลังใจ คืออย่างน้อยไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งาน และไม่ก่อให้เกิดความอึดอัดวิตกกังวล ไม่มั่นใจใจความถูกต้อง

5) ช่วยยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทั้งนี้ เพราะงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นระบบการบริหาร ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องฝึกอบรม เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6) ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ การฝึกอบรมมีจุดประสงค์หลักประการหนึ่งคือ การปรับและเสริมท่าทีของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือ โดยเห็นความสำคัญด้านเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ตลอดจนหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติ โดยตระหนักเสมอว่า งานขององค์กรก็คืองานของตนเอง ที่จะปฏิบัติให้ได้ดีที่สุดและก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร และในแต่ละองค์กร ย่อมมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป (เต็มดวง รัตนทัศนีย์: ม.ป.ป.: 1) แต่พอสรุปวัตถุประสงค์ที่ตรงกันได้ดังนี้คือ

1) มุ่งเน้นผลักดันพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และเกิดวิทยาการที่ทันสมัย ให้อยู่ในระดับแนวหน้า สามารถนำความรู้ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อแข่งขันกับองค์กรภายนอก

2) เป็นการฝึกอบรมทักษะความชำนาญ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคให้กับหน่วยงานในองค์กร เพื่อป้องกันความผิดพลาด เป็นการลดอุบัติเหตุ ลดความสิ้นเปลือง และให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานประจำให้สูงขึ้น

3) เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ เช่น ความเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดความสามัคคี ทำงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความเบื่อหน่าย ย่อท้อ การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือลูกค้าไม่พึงพอใจในการบริการ องค์กรย่อมมีความประสงค์ที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับคุณภาพขององค์กร

4) เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน สามารถขยายความรับผิดชอบงานได้มากขึ้น หรือโยกย้ายเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรอย่างเป็นระบบและระเบียบ

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ยังมุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล ซึ่งอาจแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ (Knowledge) คือสอนให้มีความรู้ความเข้าใจสูงขึ้น 2) ด้านทักษะ (Skill) คือมีความชำนาญงาน 3) ด้านทัศนคติ (Attitude) คือมีท่าทีความรู้สึนึกคิดที่ดี ที่ถูกต้อง และสร้างสรรค์ (วิจิตร อวทะกุล, 2540: 15) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือเพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กร

2.2.4 ลักษณะของการฝึกอบรม

ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมมี 4 ประการ (สุพล เพชรานนท์, 2542: 5) คือ

1) เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ กล่าวคือ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม จะต้องทำให้พฤติกรรมหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปจากพฤติกรรมก่อนการฝึกอบรม ตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรม

2) พัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านคือ 2.1) ด้านความรู้ (Knowledge) คือมีความรู้ความคิดเกี่ยวกับงานและวิธีปฏิบัติงาน 2.2) ด้านเจตคติ (Attitude) คือมีความรู้สึนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน 2.3) ด้านทักษะ (Skills) คือมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ชำนาญ คล่องแคล่ว และรวดเร็ว

3) เน้นของเขตการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน คือ เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้สนองจุดประสงค์ขององค์การ ในขอบเขตการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะด้านสำหรับการฝึกอบรมแต่ละครั้ง

4) นำไปสู่การปรับปรุงให้ดีขึ้น คือ ทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ มีความตั้งใจทำงานมากขึ้นอย่างเต็มความสามารถ กล่าวคือ ถ้าเป็นงานราชการผลสำเร็จคือสร้างความเป็นเลิศ ความมีชื่อเสียงมาสู่หน่วยงาน ถ้าเป็นงานธุรกิจ ผลสำเร็จคือ ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น มีกำไรสุทธิมากขึ้น

2.2.5 หลักการฝึกอบรม

หลักการของการฝึกอบรม (William, 1986:152) มีดังนี้คือ 1) ต้องมีความสนใจในการเรียนรู้ก่อนที่จะยอมรับการฝึกอบรม 2) การฝึกอบรมต้องให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล 3) การฝึกอบรมต้องกระทำภายใต้การอำนวยการของหัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย 4) การฝึกอบรมต้องมีความถี่ที่เหมาะสม 5) การฝึกอบรมต้องมีการนิเทศอย่างใกล้ชิด 6) การฝึกอบรมต้องวางแผน มีตารางการฝึก ภายใต้การบริหารผลการประมวลผลอย่างเป็นระบบและระเบียบ

นอกจากนี้ หากจะกล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ต้องอาศัยแนวคิดของการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Popular Education) ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เลือกกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ตระหนักถึงบทบาทความสามารถของตนเอง เน้นความสำคัญของตนที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมให้ดีขึ้น โดยหลักการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม (สุพล เพชรานนท์, 2542: 164-166) สรุปได้ดังนี้

1) ผู้เรียนเป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด ผู้เรียนแต่ละคนได้สั่งสมความรู้และประสบการณ์มากมายหลากหลายและแตกต่างกัน การเรียนรู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ จึงควรเริ่มจากความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

2) การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง ผู้เรียนจะต้องค้นหาความต้องการและความคิดของตน การเรียนรู้จะเริ่มจากแนวคิดหรือปัญหาที่ผู้เรียนมีความสนใจ จากนั้น จึงเริ่มเชื่อมโยงประสบการณ์ของบุคคลกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและการกำหนดบทบาทของตนในการแก้ปัญหาต่างๆ

3) ไม่มีการบังคับให้เกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถที่จะระบุได้ว่า เขาต้องการที่จะเรียนรู้อะไร และต้องการทำอะไร เนื้อหาของการเรียนรู้จะต้องมาจากความต้องการของผู้เรียน วิธีการเรียนต้องมีการเคารพและให้ความสำคัญซึ่งกันและกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

4) ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้จะต้องเป็นไปในลักษณะของการกระทำกิจกรรม การมีส่วนร่วม การลงมือปฏิบัติ ภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริม

ให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทุกรูปแบบ ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเนื้อหา การวางแผน กิจกรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ใช่เข้ามาร่วมกิจกรรมที่ถูกกำหนดหรือ ถูกวางแผนไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย ซึ่งจะนำไปสู่การประเมิน อย่างต่อเนื่อง และการกระตุ้นให้มีการปรับปรุงแผนสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่อไป

5) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ด้วยการลงมือปฏิบัติ การฟัง การอ่าน การอภิปรายนั้น ไม่สามารถให้ประสบการณ์ที่รู้สึกถึงความเป็นจริงได้เท่ากับการลงมือกระทำ ด้วยตนเอง (Learning by Doing) การลงมือปฏิบัติจริงนอกจากจะเห็นผลของการกระทำแล้วยังก่อให้เกิดความรู้ ความรู้สึกนึกคิด และทักษะให้แก่ผู้เรียน

6) พลังการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ช่วยให้เกิดความเข้าใจ สภาพการณ์ที่เป็นจริง เข้าใจปัญหาาร่วมกัน มองเห็นเป้าหมายและแนวทางแก้ไขร่วมกัน ก่อให้เกิด ความสามัคคีและพลังกลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การคิดร่วมกัน การดำเนินงานร่วมกัน บุคคลจะรับรู้ถึงพลังและความมั่นใจ

7) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนได้ดีที่สุดเมื่อไม่มีความกดดัน ข้อจำกัดในเรื่อง เวลา การเงิน มักเป็นอุปสรรคต่อการที่จะใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วม ดังนั้น ขอให้ตั้งใจและพยายาม ที่จะเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้

8) การประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ยิ่งขึ้น เมื่อผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย จะเกิดความพึงพอใจ ซึ่งนำไปสู่ความมั่นใจ และกระตุ้นให้ ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมจึงควรเริ่มต้นจากปัญหาที่ผู้เรียน สามารถแก้ไขได้ แล้วจึงค่อยเพิ่มระดับความยากและขนาด รวมทั้งความซับซ้อนของปัญหา

2.2.6 องค์ประกอบของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ และจะต้อง ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบทุกๆ องค์ประกอบของการฝึกอบรมดังนี้คือ 1) บุคคล ได้แก่ ผู้รับผิดชอบ ในการจัดฝึกอบรม วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก 2) ทรัพยากร ซึ่งจำแนกได้ 2 ประเภทคือ 2.1) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก 2.2) เวลา ซึ่งเวลาในการฝึกอบรม มากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม โดยอาจกระทำได้ 2 ลักษณะคือ การใช้เวลา จัดการฝึกอบรมต่อเนื่องกันโดยตลอด หรือการใช้เวลาที่ไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเวลาของผู้เข้ารับ การอบรม และจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม 3) งบประมาณ ความสำเร็จในการฝึกอบรมจำเป็นต้อง อาศัยงบประมาณที่เพียงพอ 4) การจัดการและการบริหารโครงการ ได้แก่ การวิเคราะห์ความจำเป็น การฝึกอบรม ออกแบบวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาสื่อการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมและ การประเมินผลการฝึกอบรม (อรพรรณ พรสีมา, 2537: 4)

2.2.7 ประเภทของการฝึกอบรม

การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ตามหลักการของเดสเลอร์ (Dessler, 1997: 244-252) ได้แก่ 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากรที่จะเริ่มทำงาน ประจำในหน่วยงาน เช่น การปฐมนิเทศ การแนะนำงาน เป็นต้น 2) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้วระยะหนึ่ง และต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น หรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ หรือเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ และการฝึกอบรมโดยการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างการฝึกอบรม เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน เดสเลอร์ยังได้เสนอแนวทางการฝึกอบรมดังนี้

1) การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการฝึกอบรมขณะที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ ข้อดีของการฝึกอบรมลักษณะนี้ คือ ประหยัดค่าใช้จ่าย สื่ออุปกรณ์ต่างๆ แต่ก็มีข้อควรระวังเกี่ยวกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้การอบรมจะต้องระมัดระวังในการฝึกอบรม และใช้อุปกรณ์เท่าที่จำเป็น ผู้ให้การฝึกอบรมต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะมาก่อน ควรดำเนินการตามขั้นตอนตั้งแต่การเตรียมตัวผู้เข้ารับการอบรม การดำเนินการฝึกอบรม ทดลองปฏิบัติ และติดตามผล

2) การฝึกอบรมตามลักษณะงาน สามารถดำเนินการทั้งที่เป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม ดังนี้คือ 2.1) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ได้แก่ การใช้โปรแกรมการอ่าน คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านสิ่งพิมพ์ที่กำหนดให้ การใช้บทเรียนสำเร็จรูปที่เตรียมไว้ให้ผู้เรียนศึกษาแล้วตรวจสอบคำตอบด้วยตนเอง และการฝึกอบรมภาคสนาม เป็นการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษา สถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันด้วยตนเอง 2.2) การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม ได้แก่ การบรรยาย การประชุมกลุ่ม ซึ่งอาจทำโดยการอภิปรายกลุ่ม การประชุมปรึกษาหารือ การประชุมสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การประชุมกลุ่มย่อย การอภิปราย การประชุมกลุ่มย่อยแล้วรายงานผล และการระดมสมอง เป็นต้น

2.2.8 ขั้นตอนของการฝึกอบรม

กระบวนการของการฝึกอบรม หมายถึง ลำดับขั้นตอน การดำเนินงานของการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล เพชรานนท์, 2542: 23) สำหรับขั้นตอนการฝึกอบรมนั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้คือ

วิเชียร ชิวพิมาย (2528: 7-15) ได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 3) เลือกเนื้อหาในการฝึกอบรม 4) กำหนดกิจกรรมและการเลือกสื่อในการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักรธรรม (2537: 110) ระบุเช่นกันว่า การฝึกอบรมประกอบไปด้วย 1) ปัญหาและความจำเป็น 2) วัตถุประสงค์

ของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระของแต่ละวิชา 4) เทคนิคและวิธีการอบรม 5) สื่อและอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในแต่ละวิชา 6) การประเมินผลแต่ละวิชา ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ จะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ ชูชัย สมิทธิไกร (2548: 29-34) ก็ได้กล่าวถึงกระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบอย่างละเอียดว่า ต้องประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้คือ

1) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Assessment) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น ได้แก่ 1.1) การวิเคราะห์องค์การ เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ รวมทั้งแนวโน้มต่างๆที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเหล่านั้น 1.2) การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สองของการวิเคราะห์ภายหลังการฝึกอบรม การวิเคราะห์นี้จะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานต้องทำอะไร อย่างไร และเพราะเหตุใด นอกจากนี้ ยังบ่งบอกอีกด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ จะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรบ้าง สำหรับการปฏิบัติงานนั้นๆ ข้อมูลจากการวิเคราะห์จะช่วยให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบว่า หลักสูตรและเนื้อหาของการฝึกอบรมควรประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง 1.3) การวิเคราะห์บุคคล ซึ่งการวิเคราะห์ให้ขั้นตอนนี้ จะช่วยให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด การวิเคราะห์บุคคลจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

2) กำหนดวัตถุประสงค์ขอการฝึกอบรม ซึ่งข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

3) คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม เมื่อทราบแล้วว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคืออะไร ขั้นตอนที่สามนี้ ก็จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4) สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมิน ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผลคือ เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้วัดพฤติกรรม ดังนั้น เกณฑ์จึงควรระบุว่าจะ พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ ระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ที่ตรงไหน และพฤติกรรมนั้นแสดงออกมามีได้อย่างไร

5) จัดการฝึกอบรม ซึ่งหลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมา ก็คือการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้

6) ประเมินผลการฝึกอบรม จะประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิดด้วยกันคือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (ขั้นตอนที่ 4) การวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง(Experimental) หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง (Non-Experimental) เพื่อตรวจสอบว่า มีความเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรม

2.2.9 เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการใช้ในการจัดประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ทั้งในด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และทักษะ ครบถ้วนตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมโดยยึดผู้ทำกิจกรรมเป็นเกณฑ์ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ (สมคิด บางโม, 2549: 82-91) ดังนี้คือ 1) ใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น หรือ 2) ใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เช่น การระดมสมอง กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น หรืออาจจำแนกเทคนิคการฝึกอบรมตามแนวคิดของ ดูเจนท์ (Dugan Laird, 1978 อ้างถึงใน สุพล เพชรานนท์, 2542: 167-168) โดยยึดความมากน้อยในการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ ซึ่งสามารถจำแนกได้ 5 ประเภทคือ 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงได้ฟังและดูเท่านั้น เช่น การบรรยาย การสาธิต เป็นต้น 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงได้ดูและมีการเคลื่อนไหว เช่น ทักษะศึกษา เป็นต้น 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้พูด เขียน และตอบโต้ เช่น การอภิปรายกลุ่มบทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น 4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ลงมือทำ เช่น การฝึกปฏิบัติจริง การสาธิตโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น 5) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การระดมสมอง การทำงานกลุ่ม การเล่นเกม การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

แต่หากจะพิจารณาเทคนิคการฝึกอบรมที่ชัดเจนนั้น มีหลากหลายวิธี ซึ่งต้องเลือกให้เหมาะสมกับประเภทของการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดผลมากที่สุด (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2544: 175-191) ได้แก่

1) การบรรยาย (Lecture) นับว่าเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด เป็นการถ่ายทอดโดยผู้บรรยายที่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง ผู้สอนจะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อบรมทางเดียว ซึ่งจะเห็นว่า การบรรยายเป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีลักษณะเป็นพิธีการที่พยายามจะติดต่อและถ่ายทอดความนึกคิดต่างๆ ของผู้บรรยาย ให้ซึมซาบเข้าไปในสมองของผู้ฟังโดยวิธีต่างๆ ซึ่งการบรรยายที่จะได้ผลดีนั้น จะขึ้นอยู่กับความรู้และความเชี่ยวชาญของผู้บรรยาย ขนาดของผู้รับการอบรมที่เหมาะสม ความพร้อมด้านเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย เป็นต้น

2) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) ซึ่งเป็นกระบวนการประชุมกลุ่มย่อย ตั้งแต่ 6-20 คน ที่มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน มาปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาทางแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติ ภายใต้การนำของประธานกลุ่ม มีเลขานุการเป็นผู้บันทึกและสรุปข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ การอภิปรายเป็นการประชุมแบบไม่เป็นพิธีการ ซึ่งมีหลักสำคัญของการอภิปรายกลุ่มคือ สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีฐานะเท่าเทียมกัน มีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ซึ่งวิธีนี้เป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการฝึกอบรม และมักจะใช้ประกอบกับเทคนิคอื่นๆ ด้วย

3) การระดมความคิด (Brain Storming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการประชุมหรือการฝึกอบรม เป็นวิธีช่วยกระตุ้นให้เข้ารับการอบรมเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแสดงความคิดเห็น หรืออภิปรายได้อย่างเสรี โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด แล้วรวบรวม จัดลำดับ คัดเอาเฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสมและที่กลุ่มยอมรับ ซึ่งวิธีนี้เหมาะสำหรับการแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก ที่ต้องการความคิดเห็นจากหลายๆ คน และเหมาะสำหรับการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

4) การประชุม (Conference) เป็นเทคนิคที่ต้องใช้ผู้มีความรู้และประสบการณ์เพื่อร่วมหาแนวทางคำอธิบายข้อยุติในเรื่องที่ยังหาคำตอบไม่ได้ ผู้เข้าอบรมมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยผู้ที่จัดประชุมต้องเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง แจกให้ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อประกอบการแสดงความคิดเห็น

5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้เข้าอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมนี้เน้นทั้งด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติ โดยเน้นหนักในทางปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการบรรยาย เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติ การทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการมคศุเทศก์ การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้ การติดตามผลและการประเมินผลมีความสำคัญ เพราะจะเป็นการประเมินผลว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ในการอบรมไปใช้เพื่อปรับปรุง หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด และประสบความสำเร็จเพียงใด

ในขณะเดียวกัน การประชุมเชิงปฏิบัติการมีหลักการดังนี้คือ 1) ต้องมีกำหนดหัวข้อหรือประเด็นต่างๆ ที่จะนำมาประชุมและดำเนินการร่วมกัน 2) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมได้เข้าร่วมกันระดมสมอง เพื่อคิดหาแนวทางแก้ไขและปฏิบัติ 3) วิทยากรจะเป็นเพียงผู้กระตุ้นและเป็นที่ปรึกษาของกลุ่มเท่านั้น 4) จะต้องกำหนดตัวบุคคลเวลาและหัวข้อที่เหมาะสม นอกจากนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้คือ 1) มีการวางแผนชี้แจงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ ให้ที่ประชุมใหญ่รับทราบ 2) จะมีวิทยากรพิเศษมาเป็นผู้บรรยายให้แนวคิดหรือทฤษฎีแก่ผู้เข้าร่วมประชุมก่อนก็ได้ 3) ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้เข้าประชุมทราบ และแจ้งหัวข้อการประชุมแต่ละกลุ่ม 4) ให้กลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มได้ร่วมประชุมแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง ทั้งปัญหาและแนวทางแก้ไข 5) เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมกลุ่มย่อยแล้ว ให้แต่ละกลุ่มนำมาเสนอในที่ประชุมกลุ่มใหญ่ 6) ข้อสรุปในที่ประชุมจะถือเป็นมติของทุกคน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป (ณัติเทพ พิทักษานุรัตน์, 2542: 63-64) ซึ่งหากจะกล่าวถึงข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้คือ 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย 2) สมาชิกทุกคนได้นำความรู้และประสบการณ์แลกเปลี่ยนกันและนำไปสู่การปฏิบัติ 3) ผลสรุปจะเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย 4) สร้างความสนใจและเหมาะสมกับผู้เข้าประชุมที่มีประสบการณ์ แต่อย่างไรก็ตาม เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการก็ยังมีข้อจำกัดเช่นกัน ซึ่งได้แก่ 1) ถ้าผู้ดำเนินการขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน จะทำให้การประชุมไม่สัมฤทธิ์ผล 2) การจัดเตรียมสถานที่ห้องประชุมใหญ่ การประชุมย่อยจะต้องมีจำนวนเพียงพอ ถ้าไม่มีการเตรียมเอกสาร หรือเตรียมบุคคลเข้ากลุ่มให้เหมาะสม จะทำให้การประชุมไม่ได้ผลเท่าที่ควร 3) หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความตั้งใจจริง ที่จะนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่

6) การประชุมซินดิเคต (Syndicate) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือพิจารณาแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของหน่วยงาน ผู้เข้าประชุมจะมาจากผู้มีประสบการณ์แตกต่างกัน หรือความรู้ต่างสาขาอาชีพ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้ประโยชน์ในการศึกษาปัญหา

7) การสัมมนา (Seminar) มีลักษณะคล้ายกับการประชุมซินดิเคต แต่มีการพิจารณาปัญหาที่กว้างกว่าการประชุมแบบซินดิเคต เป็นการมุ่งแก้ปัญหาเป็นจุด โดยผู้เข้าอบรมจะร่วมกันศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้เข้ารับการอบรมต้องศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหรือหนังสือ โดยการสังเกตการณ์หรือสัมภาษณ์ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมกลุ่มและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งต้องอาศัยผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้ ความสามารถ และมีการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่กัน และร่วมประมวลปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ของการเกิดปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

8) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงบทบาทสถานการณ์จริงๆ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ โดยมีการสร้างสถานการณ์ที่เป็นปัญหาที่คล้ายของจริง และเข้าร่วมในการพิจารณาแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าว ที่คิดว่าทำได้ วิธีการนี้จึงนิยมใช้เกี่ยวกับการประชุมแก้ปัญหาการพัฒนาการทำงาน ฝึกฝนการวิเคราะห์ และวิจารณ์ความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างเพื่อร่วมงาน

9) การสาธิต (Demonstration) เป็นเทคนิคหนึ่งที่ใช้ประกอบการบรรยาย โดยการนำเอาของจริงมาประกอบ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยตลอด แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

10) เกมการบริหาร (Management Game) เป็นการอบรมโดยใช้เกมส์ในการตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีการบริหาร การเป็นผู้นำ การสังเกตการณ์ และการสั่งการ ซึ่งเป็น การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ โดยใช้พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เป็นตัวแบบในการศึกษาถึง ข้อดีข้อเสีย การแข่งขันที่มีการแพ้-ชนะเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

11) การฝึกอบรมแบบทีกรุป (T-group Training) การฝึกอบรมแบบทีกรุป มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่ม ผ่านกระบวนการ มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้บทบาทของกลุ่ม และตนเองในฐานะสมาชิกของกลุ่มจาก สถานการณ์การฝึกอบรม เพื่อเชื่อมโยงสถานการณ์นำกลับมาปรับปรุงความรู้สึกและพฤติกรรมของ ตนเองในกลุ่ม จะเน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา โดยกำหนดวิธีการและเนื้อหาที่เริ่มจากการเสนอ ปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจ ให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ และแสวงหาวิธีการหรือ แนวทางแก้ไขปัญหา ที่สอดคล้องกับลักษณะของปัญหาที่จะแก้ไข มาสรุปกิจกรรมหรือเกม ซึ่งประกอบไปด้วยเกมต่างๆ ที่สอดคล้องกับลักษณะของปัญหาที่จะแก้ไข มาสรุปกิจกรรมหรือเกม จะนำไปสู่การสะท้อนให้เห็นข้อคิดและแนวทางในการแก้ปัญหา และการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล และงานที่ปฏิบัติ

12) การสอนงาน (Coaching) หรือการเสนอแนะเป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพ ผู้เข้าฝึกอบรมแบบตัวต่อตัว เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะกำหนดได้ หรือแทนหัวหน้างาน การสอนงานจึงเป็นการมุ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเตรียมบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื้อหาสาระตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติจึงต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรหรือบริษัท

ส่วนการคัดเลือกเทคนิคการฝึกอบรมนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้อง คำนึงถึงปัจจัยต่างๆ (ทองฟู ศิริวงศ์, 2536: 86-88) ดังนี้คือ

1) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ
1.1) วิทยากร คือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจประเด็นปัญหาของการอบรมอย่างดี สามารถ คัดเลือกเทคนิคมาใช้สื่อข้อความ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ นอกจากนี้ บุคลิกภาพเหมาะสมและ เป็นที่ยอมรับ มีความสามารถในการเลือกสื่อตามถนัด รวมถึงมีความสามารถการใช้โสตทัศนูปกรณ์ และต้องมีทักษะพิเศษบางด้าน เช่น การพูด จิตวิทยา มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น 1.2) ผู้เข้ารับการอบรม ที่ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่ม โดยต้องแบ่งการอบรมตามอายุ เพศ ความรู้ ขนาดของกลุ่ม สิ่งแวดล้อม

2) วัตถุประสงค์ของการอบรม ว่ามีความต้องการผลทางด้านใด ซึ่งจะเป็น ตัวกำหนดวิธีการ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ในการจัดการอบรมนั้น ผู้อบรมควรคำนึงถึงปัจจัยที่มี ความเหมาะสมในการเลือกเทคนิคฝึกอบรม ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม นั่นคือ

ความสามารถของวิทยากรผู้ถ่ายทอดความรู้ พื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม และวัตถุประสงค์ของการอบรม ซึ่งเป็นตัวกำหนดวิธีการจัดการฝึกอบรมนั่นเอง

2.2.10 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง แผนสำหรับจัดเตรียมชุดของโอกาสในการเรียนรู้ของบุคคลที่จะได้รับการฝึกอบรม ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายและชุดของประสบการณ์การเรียนรู้ได้วางแผน และให้แนวทางไว้เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนจนมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติที่ดี และมีความสามารถในการจัดการ ตามเป้าหมายที่วางไว้ (สุริยา เหมตะศิลป์, 2537: 1-13)

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การสร้างหลักสูตรทำขึ้น โดยวิธีการวิเคราะห์ระบบและทดลองฝึกอบรม ก่อนที่จะนำมาใช้จริงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของผู้เข้าอบรม (จุไร ชุมรัมย์, 2538: 6)

ทั้งนี้ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของการเรียนรู้ (Principles of Learning) ที่ชัดเจนและถูกต้อง เพื่อการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (Robbin DeCenzo & Robbin, 1999: 227 ; Singer, 1990: 176-179 ; Byars & Rue, 1994: 222-224) ซึ่งหลักการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1) ความสนใจ ผู้ดำเนินการจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา สิ่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้าอบรม นั่นหมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความสนใจเข้าร่วมอบรม

2) ความต้องการ การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหา รวมทั้งวิธีการฝึกอบรม ให้สนองความต้องการของผู้เข้าอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความต้องการจะเข้าร่วมอบรม

3) ความพร้อม เป็นสถานะที่บุคคลอยู่ในเกณฑ์หรือสภาพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ ซึ่งขึ้นอยู่กับอายุ ประสบการณ์ สติปัญญา เป็นต้น ดังนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมจะเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความพร้อมจะเข้าอบรม

4) การจูงใจ ในการดำเนินการฝึกอบรมจะต้องจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นความจำเป็นสำหรับทักษะและองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มจากการที่ผู้เรียนมีความต้องการ ความสนใจ หรือความปรารถนาที่จะเรียนรู้ และสิ่งที่เรียนนั้นมีความหมายก็จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ โดยการเสนอสื่อการสอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้เข้าอบรม

โน้มเอียง เพื่อให้มีความต้องการหรือมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ นั่นคือ การฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการจูงใจที่จะเรียนรู้หรือไม่

5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล กล่าวคือ ความแตกต่างของบุคคล มีผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล โดยบุคคลจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความรู้ ประสบการณ์ อายุ ความถนัด ความสามารถ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน ผู้ใหญ่มักเรียนรู้เมื่อประสบปัญหา เป็นต้น ดังนั้น ในการออกแบบหลักสูตร จะต้องออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย สามารถสนองความแตกต่างของบุคคล และเปิดให้โอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำและผู้ตาม

6) การเสริมแรง คือการดำเนินการเพื่อให้บุคคลเกิดการปฏิบัติ หรือเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น หรือลดลงตามความต้องการ ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ เมื่อได้รางวัลแล้ว พฤติกรรมนั้นๆ จะทำซ้ำ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่ให้รางวัลหรือถูกลงโทษ พฤติกรรมนั้นๆ จะหายไป ดังนั้น ในการฝึกอบรม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมเป็นไปตามความต้องการ จะต้องได้รับการเสริมแรงทันที ซึ่งวิธีการเสริมนี้จึงต้องกำหนดไว้อย่างหลากหลาย เป็นวิธีการตั้งกติกากำหนดขอบเขต เพื่อให้เกิดการบีบบังคับให้ผู้เรียนมีการตอบสนองสิ่งที่เรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การทดสอบ การให้คะแนน การตั้งเกณฑ์ การผ่าน การจำกัดเวลาให้เสร็จทัน เป็นต้น ซึ่งในการตั้งกติกากำหนดขอบเขตไม่ควรเป็นการบังคับมากเกินไป นอกจากนี้ เมื่อผู้เรียนแต่ละคนบรรลุผลในการเรียนรู้เนื้อหาใดแล้ว เขาจะถูกกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป ซึ่งการเรียนรู้จะเป็นรางวัลที่สร้างความเชื่อมั่น และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกแก่การเรียน

7) ข้อมูลย้อนกลับ หรือการรู้ผลการเรียน ซึ่งบุคคลนั้นจะรู้ผลการเรียนได้รวดเร็ว เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับของการทำงานทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งผู้ดำเนินการฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องให้ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบผลการเรียนเป็นระยะๆ ทำให้มีการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ในการสร้างและออกแบบหลักสูตรในแต่ละแผนการสอน จะต้องกำหนดการประเมินผลย่อย และแจ้งผลการเรียนรู้ให้แต่ละคนได้รับทราบทันที เป็นระยะๆ นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรจะแนะนำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะพัฒนาความเชื่อมั่นในการประเมินผลด้วยตนเองแทนการได้รับการประเมินผลจากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำผลการฝึกอบรมกลับไปใช้ปฏิบัติงานจริงอย่างถูกต้องได้

8) การจดจำสิ่งที่เรียน เป็นสภาวะของสมอง สติปัญญา ในการจดจำสิ่งต่างๆ ที่ได้เรียน ได้เห็น ได้รู้มา ว่าจำได้นานเพียงใด ทั้งนี้ วิธีการจะให้ผู้ใหญ่มุ่งมั่นและได้ดีคือการให้ทำซ้ำหรือทำบ่อยๆ มีการทบทวน มีคู่มือประกอบ และมีการให้จดบันทึก เป็นต้น

9) การฝึกปฏิบัติ ซึ่งการเรียนรู้จะดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีโอกาสอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานซ้ำๆ ดังนั้น การฝึกอบรมจำเป็นจะต้องมีภาคปฏิบัติ ให้ได้ฝึกทำซ้ำๆ จำนวนมากพอ หรือใช้การทบทวนบทเรียนซ้ำๆ ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีในการเรียนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ในการออกแบบหลักสูตรจำเป็นจะต้องมีแบบฝึกปฏิบัติในแต่ละเรื่อง ภายหลังได้เรียนรู้ทฤษฎีไปแล้ว นอกจากนี้ ก่อนขึ้นบทเรียนใหม่ จะต้องมีการทบทวนบทเรียนเดิมก่อน เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับใหม่ ให้เกิดความสัมพันธ์กันต่อเนื่องตามลำดับไป การฝึกปฏิบัติงานหรือทักษะจริง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ชัดเจนอย่างอัตโนมัติ ซึ่งในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมนั้น การฝึกปฏิบัติจริงเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่กำหนดรายละเอียดไว้เฉพาะเป็นส่วนของการฝึก นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาว่า การฝึกควรจะแยกแยะฝึกอบรมหรือฝึกรวมเป็นกลุ่ม ซึ่งจากการวิจัยที่ผ่านมา มีผลสรุปว่า ถ้าเป็นงานที่ยากหรือซับซ้อนใช้เวลาเรียนรู้มากจะต้องแบ่งเฉพาะส่วนไปฝึกจะดีกว่าใช้วิธีการฝึกรวมทั้งหมด ซึ่งการฝึกรวมทั้งหมดนั้นจะใช้กับงานที่ยากสำหรับการปฏิบัติ และเป็นงานที่ลึ้มง่าย

10) การถ่ายโอนการฝึกอบรม เป็นการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะจุดมุ่งหมายสูงสุดหรือขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกอบรม คือการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งต้องเกิดจากการถ่ายโอนการฝึกอบรม ที่สามารถเกิดได้ 3 ประการคือ 1) การถ่ายโอนทางบวก เกิดจากเมื่อข้อมูลที่ได้รับการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน หรือนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ 2) การถ่ายโอนทางลบ จะเกิดเมื่อสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ไปแล้วจากการฝึกอบรม ขัดแย้งกับการปฏิบัติงาน 3) ไม่เกิดการถ่ายโอน จะเกิดขึ้นเมื่อการฝึกอบรมไม่มีผลทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น ในการฝึกอบรมจะต้องส่งเสริมให้มีการถ่ายโอนทางบวก โดยผู้ดำเนินการจะต้องพยายามอย่างที่สุด ที่จะพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็น นั่นคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง

2.2.11 ขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ได้มีนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้ให้แนวคิดแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้คือ

ยูเนสโก (UNESCO, 1987: 3) ก็ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ 1) การกำหนดความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะและจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม 3) การเลือกและจัดลำดับเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 4) กำหนดวิธีการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายที่จะจัดฝึกอบรม สถานที่ เวลาและแหล่งข้อมูล

- 5) การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้เบื้องต้น 6) การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้จริง
7) การประเมินผลประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม

นอกจากนี้ Nadler and Nadler (1989: 6) ที่ได้นำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เรียกว่า “The Critical Events Model” โดยมีการแบ่งขั้นตอนของการฝึกอบรมออกเป็น 9 ขั้นตอนดังนี้คือ 1) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร คือการค้นหาว่าอะไรคือปัญหาขององค์กร และปัญหานั้นสามารถแก้ไขโดยวิธีการฝึกอบรมได้หรือไม่ 2) การกำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ เป็นการระบุ แยกแยะ และกำหนดลักษณะของงานใหม่แต่ละหน้าที่ว่า การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง และมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญงานในเรื่องอะไรบ้าง 3) การกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการกำหนดว่าเมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ ได้ และปัญหาขององค์กร จะได้รับการแก้ไข 4) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่ชัดเจน โดยตรวจสอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เป็นปัญหาว่าจะต้องแก้ไขอะไร อย่างไร ในระดับไหน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้ตามมาตรฐาน 5) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม คือการกำหนดเนื้อหาและหัวข้อวิชาการต่างๆ ที่สามารถตอบสนองตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จนเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและความต้องการขององค์กร 6) การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม คือเทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ในโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสมสามารถกระตุ้นและชี้้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้และทักษะตามที่กำหนดไว้ ซึ่งนักฝึกอบรมจะต้องเลือกสรรกลยุทธ์การเรียนรู้มาใช้สนับสนุนวิทยากร เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุผลมากยิ่งขึ้น 7) การเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม คือการกำหนดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ โสตทัศนูปกรณ์ประเภทต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อีกมากขึ้น การเลือกวัสดุอุปกรณ์นี้ จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในเรื่องค่าใช้จ่าย ความยากง่าย เวลา และผลที่ได้จากการใช้วัสดุอุปกรณ์ด้วย 8) การดำเนินการฝึกอบรม คือขั้นตอนการจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การดูแลโปรแกรมที่กำหนดไว้ ให้ดำเนินไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า มีการปรึกษาหารือกับวิทยากร และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะๆ ด้วย 9) การประเมินผลและการป้อนกลับ คือในทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ต้องมีการประเมินผลและพิจารณาผลสะท้อนกลับเสมอ เพื่อดูว่ามีปัญหาและผลกระทบใดๆ หรือไม่ คำนึงค่าที่จะดำเนินการขั้นตอนต่อไปหรือไม่ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวบุคคลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อเป็นความมั่นใจว่า โครงการที่เตรียมการขั้นนี้จะได้รับประโยชน์คุ้มค่าไม่สูญเปล่า

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบอยเดล (Boydell, 1985: 10 อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ เกรียงศักดิ์พิชิต, 2533: 9-11) ก็ได้ยืนยันแนวคิดที่ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จะประกอบด้วยขั้นตอนที่เป็นระบบ รวมทั้งสิ้น 10 ขั้นตอน ดังนี้คือ

- 1) ศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยระบุความสำคัญ เร่งด่วนของความจำเป็นนั้น ซึ่งในขั้นแรกจำเป็นต้องทราบถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมคืออะไร อยู่ที่ไหน นั่นคือต้องระบุให้ชัดเจนว่า ใคร ตำแหน่งอะไร หรือในสายงานใด ที่ควรได้รับการพิจารณา และฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะหากฝึกอบรมไปแล้ว คนเหล่านั้นจะทำงานอะไร
- 2) ตรวจสอบ เป็นการวิเคราะห์สายงานหรือตำแหน่งที่เป็นความจำเป็น เร่งด่วน เมื่อรู้ถึงความจำเป็นแล้ว ก็ต้องมีศึกษาและวิเคราะห์ให้ละเอียดชัดเจนว่า ความจำเป็นอะไร ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม และความจำเป็นอะไร ที่ควรแก้ไขโดยการดำเนินการอื่นๆ
- 3) ศึกษาและวิเคราะห์ภารกิจ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสายงานที่ควรได้รับการพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบให้แน่นอนลงไปว่าความรู้ทักษะและทัศนคติ อะไร ประเภทใด ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหรือสายงานนั้นๆ รวมถึงการรวมแนวทางการฝึกอบรม ที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะนั้นๆ ด้วย
- 4) ระบุ เลือก และประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่ควรได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อคว่าบุคคลนั้นยังขาดความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ อะไร มากน้อย แค่ไหน สำหรับงานหรือภารกิจใหม่ๆ ที่จะดำเนินการต่อไป หรืออนาคต รวมถึงการพิจารณาด้วยว่า นอกจากจะจัดฝึกอบรมแล้ว การเพิ่มจำนวนกำลังคนจำเป็นหรือไม่ สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต
- 5) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในขั้นนี้จำเป็นต้องระบุผล การฝึกอบรมที่ต้องการให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ทราบว่า ต้องมีความรู้ ความสามารถ อะไร จะทำอะไรได้ และมาตรฐานของผลงานที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยหลักการกำหนดวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม ที่ระบุชัดเจนว่าพฤติกรรมเช่นใด ในสถานการณ์ใด และมาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างไร ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติได้ เมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว
- 6) พิจารณาและสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้น ในขั้นการวางแผน จะต้องระบุล่วงหน้าให้ชัดเจนว่า ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร เพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบการจัด ดำเนินการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและสามารถให้โอกาสแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ และช่วยให้การจัดการดำเนินการอบรมสัมพันธ์สอดคล้องตลอดทั้ง โครงการ หรือตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม

7) วางแผนดำเนินโครงการฝึกอบรม ในขั้นการวางแผนจะต้องระบุ ล่วงหน้าให้ชัดเจนว่า ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อใด เพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรม สามารถ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และสามารถให้โอกาสแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ อย่างเต็มที่ และช่วยให้การจัดการดำเนินการฝึกอบรมสัมพันธ์สอดคล้องตลอดทั้งโครงการ หรือตลอด ระยะเวลาของการฝึกอบรม

8) จัดดำเนินการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการนำแผนงานมาสู่การปฏิบัติ

9) ประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบดูว่า การฝึกอบรมบรรลุผล หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ มีอุปสรรคหรือปัญหาอะไร ตรงไหน และคิดว่าจะเป็นประโยชน์ เพื่อการปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น

10) ติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องดำเนินการภายหลังการฝึกอบรม สักระยะเวลาหนึ่ง เพื่อศึกษาติดตามดูว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีโอกาสใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานได้มากน้อยเพียงใด หรือไม่ และเพื่อ ศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ที่ถูกติดตามควรจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่

แต่ในขณะเดียวกัน ยังมีนักวิชาการที่มองกระบวนการในการจัดฝึกอบรม จะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบ เช่น วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ (2542: 9) ที่ได้กล่าวว่ากระบวนการจัด ฝึกอบรมจะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบ ที่เริ่มจากปัจจัยนำเข้า (Input) ที่จะป้อนเข้า ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคลากรของ องค์กร กระบวนการ (Process) คือหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมการทำงาน ทศนคติ มีผลลัพธ์ (Output) คือ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้น หรือบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น กระบวนการฝึกอบรมจึงควรประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ หาความต้องการความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) สร้างหลักสูตร การฝึกอบรม 4) สร้างเครื่องมือการประเมินและติดตามผล 5) ทดลองใช้หลักสูตร 6) ปรับปรุงหลักสูตร 7) จัดดำเนินการฝึกอบรม 8) ประเมินผลการฝึกอบรม

ซึ่งสอดคล้องกับ อาชวัน วายวานนท์ และ วินิต ทรงประทุม (2520, อ้างถึงใน จีระ ประवालพฤษ์, 2538: 70-72) ได้สรุปไว้ว่า การจัดฝึกอบรมควรทำอย่างมีระบบ ดังนี้คือ

1) ขึ้นความต้องการของระบบ จะเริ่มด้วยการหาความต้องการการฝึกอบรม ทั้งส่วนที่เป็นปัจจุบันและอนาคต ด้วยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงาน เพื่อเลือกและ เขียนวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในรูปของการปฏิบัติที่ชัดเจนว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะปฏิบัติอะไร ได้บ้าง พร้อมมาตรฐานและเกณฑ์การปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องสร้างอุปกรณ์ประเมินระบบ การฝึกอบรมและเกณฑ์การวัดผลการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2) ขั้นการพัฒนาระบบ เป็นขั้นการดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากความต้องการ โดยการเลือกและจัดเนื้อหาของหลักสูตรให้สนองวัตถุประสงค์ การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม เครื่องช่วยในการฝึกอบรม อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม และการเตรียมเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ทั้งเอกสารที่ใช้บรรยาย และจัดการฝึกอบรม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความสมบูรณ์ของระบบ

3) ขั้นการทำระบบให้สมบูรณ์ เป็นขั้นที่จะไปสู่ความสำเร็จของการฝึกอบรม ที่มีคุณภาพ ดังนั้น ในการดำเนินการฝึกอบรมจะต้องมีความสามารถในการเลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ และประสบการณ์ที่เหมาะสมตลอดจนการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมที่มีคุณสมบัติตรงตาม หลักสูตร และเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการฝึกอบรมสนองตอบวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด จะต้องจัดให้มีการประเมินระบบการฝึกอบรม และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ การติดตามผลการฝึกอบรมว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมให้นำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานเพียงใด การติดตามผล จะได้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงกิจกรรมในขั้นตอนต่างๆ ของระบบให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ในทำนองเดียวกันนี้ เมธี ปิยะคุณ (2547: 22) ได้เสนอกระบวนการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นระบบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1) การหาความจำเป็นการฝึกอบรม เป็นระยะเริ่มต้นของระบบการฝึกอบรม โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เชื่อมั่นว่าจำเป็นต้องการฝึกอบรมจริง การฝึกอบรมต้องใช้ ทรัพยากรทุกอย่าง ซึ่งเมื่อคิดเป็นงบประมาณแล้วจะมีจำนวนมาก ดังนั้น การศึกษาข้อมูลในขั้นตอนนี้ จะต้องบ่งบอกได้ว่า สมควรที่จะจัดดำเนินการฝึกอบรมหรือไม่ และเหตุใดจึงต้องการฝึกอบรม

2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ ข้อมูลแล้ว และลงความเห็นว่าจะจัดการอบรมได้ จึงนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หรือเรียก ได้ว่า โครงการเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่นเอง หลักสูตรจะประกอบด้วย หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาหรือประเด็นสำคัญ เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม สื่อที่จะใช้ รวมทั้ง เวลาที่กำหนดไว้ด้วย ซึ่งหลักสูตรที่กล่าวนี้ จะต้องมีการเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่เป็นระบบและ เหมาะสม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ จนกระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมและความสามารถ ทำงานได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง เต็มใจ และมีประสิทธิภาพ

3) การจัดดำเนินการฝึกอบรม หลังจากสร้างหลักสูตรสำเร็จลงแล้ว จะต้องนำไปเขียนโครงการบริหาร เพื่อขออนุมัติจัดการฝึกอบรม ซึ่งในขั้นตอนนี้ จะเน้นหนักในด้านการบริหารโครงการ เช่น ด้านการจัดการบุคคลที่จะรับผิดชอบการฝึกอบรมที่ดี เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิด การเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการเข้ารับการฝึกอบรม

4) การประเมินผลการฝึกอบรม เมื่อดำเนินการฝึกอบรมเสร็จแล้ว จะต้องทำการประเมินในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า ความจำเป็นที่ ได้มานั้นถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่ หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นเหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งการจัด

ดำเนินการ ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด การประเมินดังกล่าว จะต้องพิจารณาโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นประเด็นสำคัญ ถ้าจัดอบรมแล้วไม่สามารถบอกได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการปฏิบัติงาน ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ มีข้อบกพร่องที่จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง ให้ถูกต้องและเหมาะสม คຸ້ມกັບงบประมาณและเวลาที่ต้องสูญเสียไป หากการฝึกอบรมนั้นประเมินแล้ว พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีศักยภาพสูงขึ้น เมื่อนำไปผลประเมินผลส่งผู้บังคับบัญชาระดับสูง ก็จะได้รับ การพิจารณาให้มีการจัดดำเนินการต่อไป

นอกจากนี้ สมคิด เมตไตรพันธ์ (2530: 151-169) ยังได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสามารถดำเนินการโดยยึดหลักและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไป ที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์หาข้อมูลพื้นฐาน สำหรับพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร เพื่อให้ได้ โครงร่างหลักสูตรที่จะใช้ในการฝึกอบรม 3) การตรวจสอบหลักสูตร เพื่อประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ก่อนนำไปทดลองใช้ 4) การทดลองใช้หลักสูตร เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในสถานการณ์จริง 5) การประเมินหลักสูตร เพื่อทราบประสิทธิภาพของหลักสูตร 6) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เพื่อให้ หลักสูตรมีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อนำไปใช้ฝึกอบรมในวงกว้างต่อไป

ในขณะที่ วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2534 : 86-87) ได้กำหนดขั้นตอนพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร 2) การสร้าง หลักสูตรโดยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ การสร้างโครงร่างหลักสูตร การประเมินโครงร่าง หลักสูตร และปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร และ 5) การศึกษาผลกระทบจากการทดลองใช้หลักสูตร

รวมถึง ปิยะดา พูลทาจกร (2549:70-71) ได้อ้างถึงการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม ว่าจะต้องประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การกำหนดจุดประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์การฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีขั้นตอน และต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจาก กำหนดเนื้อหาและการจัดประสบการณ์ ก่อนการนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้จะต้อง 2.1) วางแผน การจัดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม เป็นการกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อม สำหรับการฝึกอบรม 2.2) ประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จ ต้องตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรก่อน นำไปใช้ฝึกอบรม เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และ ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำหลักสูตรไปใช้จริง 4) การนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้ เป็นการดำเนินการ ฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนด 5) การประเมินผลโครงการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบว่าโครงการฝึกอบรมได้บรรลุตาม

จุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้น การประเมินผลโครงการฝึกอบรมจะต้องประเมินครอบคลุมทั้งก่อนดำเนินการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังจากการฝึกอบรมแล้ว เพื่อจะนำผลประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งต่อไป

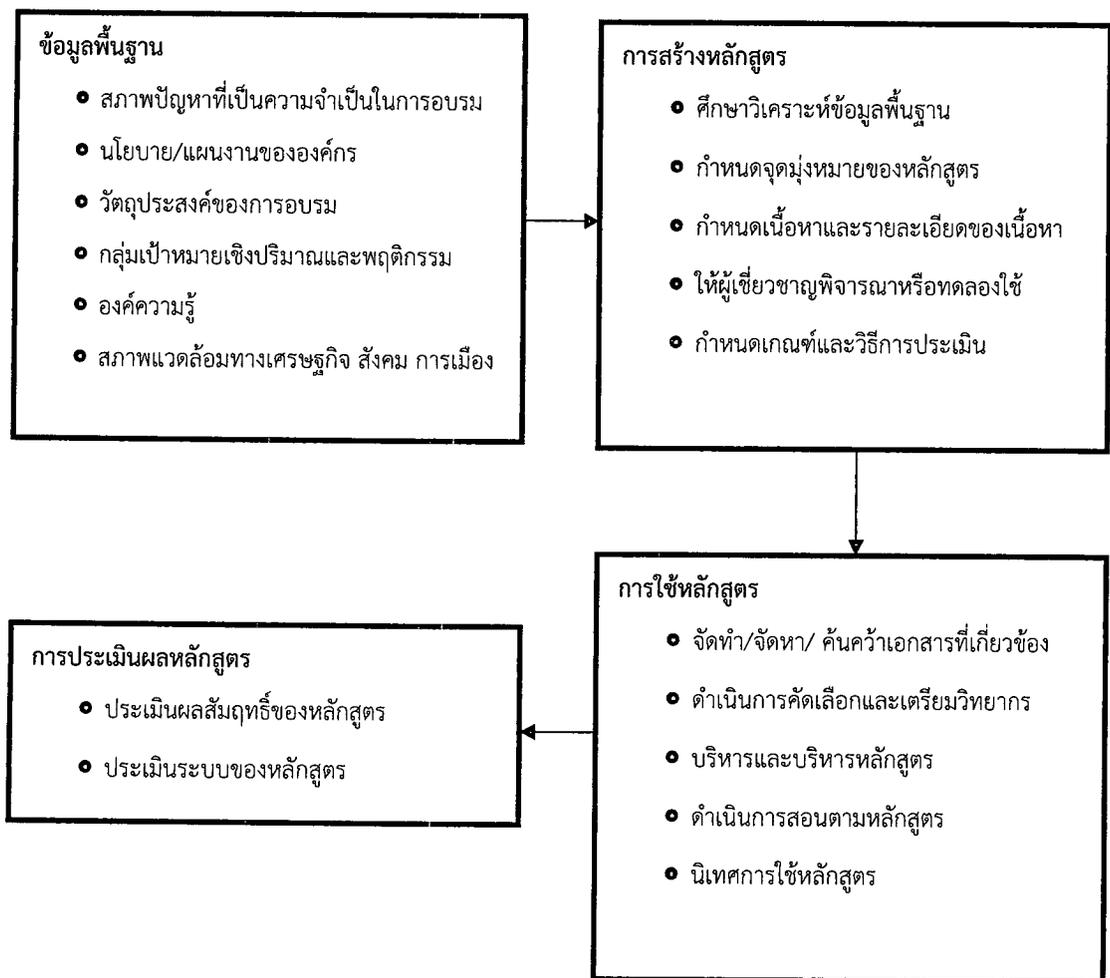
ส่วน นักรบ ระวังการณ์ (2539: 12-17) ก็ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งโดยทั่วไปจะมีการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1) การสำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาสภาพการณ์และค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร อันเป็นอุปสรรคที่ทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ปัญหาที่ค้นพบนั้นต้องวิเคราะห์และตอบให้ได้ว่า การแก้ปัญหานั้นใช้การฝึกอบรมได้หรือไม่

2) การกำหนดวัตถุประสงค์การอบรม ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการอบรม มุ่งเน้นที่บุคลากรคือ ให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการสร้างทัศนคติ เมื่อเราสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดอบรมแล้ว จะทำให้ทราบปัญหาของบุคลากร ดังนั้น เราจึงเลือกวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาใช้ให้ตรงกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งวัตถุประสงค์ของการอบรมอาจต้องใช้มากกว่าหนึ่งอย่าง แต่วัตถุประสงค์หลักต้องนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ได้วิเคราะห์ไว้ และต้องชี้ชัดให้ได้ว่าเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว จะมีผลการเปลี่ยนแปลงอย่างไร โดยเฉพาะผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อะไรจากการอบรมบ้าง และลำดับความสำคัญเร่งด่วนว่าจะจัดเรื่องอะไรก่อน

3) การจัดทำโครงการอบรม โครงการเป็นแผนงานที่จัดทำขึ้นเพื่อดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หากโครงการตีความหมายถึง ประสิทธิภาพและผลตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งองค์ประกอบสำหรับจัดทำโครงการอบรม ได้แก่ 3.1) สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร 3.2) มีรายละเอียด วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ 3.3) การกำหนดวัตถุประสงค์ ต้องสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล วิธีการอบรม ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 3.4) ต้องกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการอย่างแน่ชัด 3.5) ต้องสามารถประเมินผลและติดตามผลได้ นอกจากองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้ว

4) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จะมีกระบวนการในการจัดทำดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
ที่มา: นักรบ ระวังการณ์ และคณะ (2539: 15)

5) การวางแผนอบรม เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความล้มเหลวหรือความสำเร็จของการอบรม หากวางแผนและเริ่มการไม่ดีก็ทำให้พบปัญหาอุปสรรคมาก ซึ่งจะส่งผลให้การอบรมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ การวางแผนการจัดอบรมที่ดีนั้น ต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่ใช้ เช่น สถานที่ อุปกรณ์ บุคลากรและงบประมาณ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้รับผิดชอบการวางแผนควรตอบคำถามเหล่านี้ให้ได้ คือ จะทำอะไร ทำไปทำไม ใครทำอะไร จะใช้อะไรบ้าง ทำเมื่อใด เสร็จสิ้นเมื่อใด และทำอย่างไร ในการนี้ ผู้รับผิดชอบการวางแผนควรมีการตรวจสอบและควบคุมด้วย โดยอาจใช้รายการตรวจสอบ (Check list)

6) การดำเนินการจัดการอบรม เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรกำหนดไว้ โดยมีบุคลากรที่รับผิดชอบฝ่ายต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายไว้ล่วงหน้า ในขั้นตอนของการดำเนินการนี้ ผู้รับผิดชอบโครงการต้องทำหน้าที่ประสานงาน อำนวยการและควบคุมให้การจัดการอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

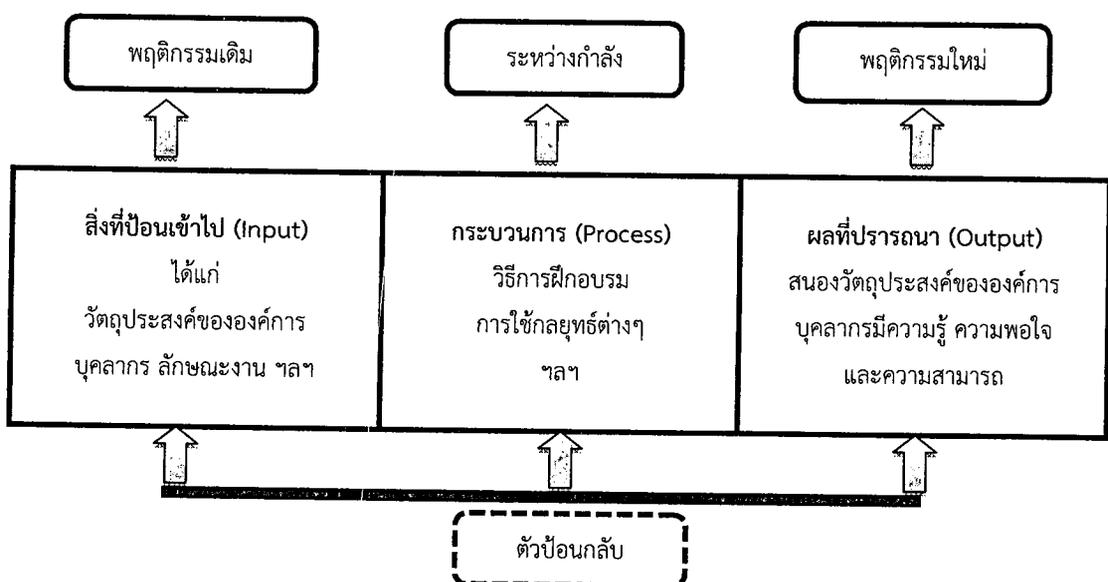
7) การประเมินผลการอบรม ควรพิจารณาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การประเมินข้อมูลนำเข้า (Input) การประเมินกระบวนการ (Processor) และการประเมินผลงาน (Output) โดยสามารถพิจารณารายละเอียดของการประเมินผล ดังนี้

7.1) พิจารณารายละเอียดวัตถุประสงค์ของโครงการและหลักสูตรที่กำหนดนั้นมีวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินการได้หรือไม่ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ อย่งไรเป็นการประเมินก่อนการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเรียบร้อยของโครงการ

7.2) พิจารณาข้อมูลและทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ดำเนินการว่ามีความเหมาะสมเพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงานหรือไม่ สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด

7.3) พิจารณาตรวจสอบกระบวนการว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

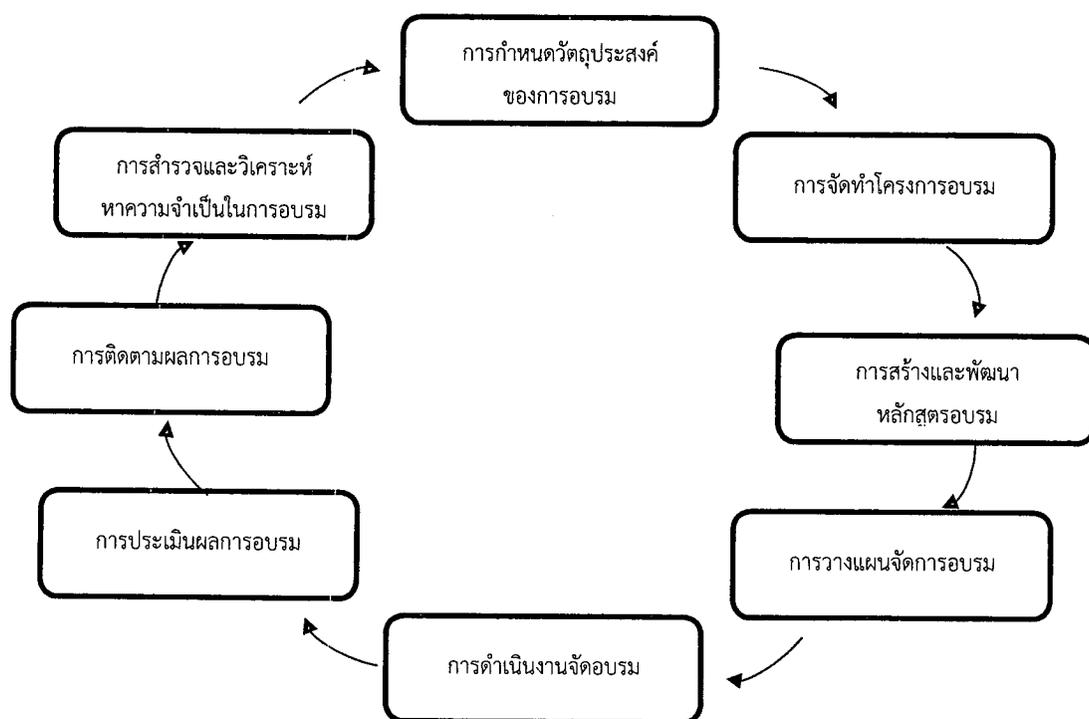
7.4) การวิเคราะห์ แปลความหมาย และสรุปผลการอบรม ผู้ประเมิน จะทำการวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นเช่นใด ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและโครงการหรือไม่ ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ดียิ่งขึ้น ในลักษณะใด และผลที่ได้จะมีแนวโน้มไปในลักษณะใด ตามลักษณะของการอบรม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ลักษณะของการฝึกอบรม

ที่มา: นักรบ ระวังการณ์ และคณะ (2539: 16)

8) การติดตามผลการอบรม จากวัตถุประสงค์ของการอบรมที่ต้องการให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ เกิดทัศนคติที่ดี และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นจะสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อมีกระบวนการอบรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การติดตามผลการอบรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะค้นหาจุดเด่น-จุดด้อยของโครงการ และถือเป็นการประเมินผลซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำผลมาพิจารณาตัดสินว่าโครงการนั้นหรือหลักสูตรนั้นควรจัดดำเนินการต่อไป หรือควรปรับปรุงและพัฒนาไปในลักษณะใด ซึ่งจากขั้นตอนดังกล่าวที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการจัดการอบรม

ที่มา: นักรบ ระวังการณ์ และคณะ (2539: 17)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของนักวิชาการต่างๆ มาเปรียบเทียบกัน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดของนักวิชาการที่แตกต่างกัน

ขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	นักวิชาการ	ยูเนสโก UNESCO (1987: 3)	Nadler and Nadler (1989: 6)	Boydell (1985: 10)	วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ (2542: 9)	อาชวิน วยวานนท์ วินิต ทรงประทุม (2520: 20-32)	เมธี ปิยะคุณ (2547: 22)	สมคิด เมตไตรพันธ์ (2530: 151-169)	วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2534: 86-87)	ปิยะดา พูลทาจกร (2549:70-71)	นักรบ ระวีงการณ (2539: 12-17)
1. สำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
3. สร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการฝึกอบรม				✓	✓		✓	✓	✓		✓
3.1 ระบุหลักการและเหตุผลการฝึกอบรม							✓				✓
3.2 คัดเลือกและกำหนดหัวข้อ/เนื้อหาฝึกอบรม		✓	✓			✓	✓			✓	✓
3.3 คัดเลือกและกำหนดเทคนิค/วิธีการฝึกอบรม		✓	✓			✓	✓			✓	✓
3.4 คัดเลือกและกำหนดสื่อ/อุปกรณ์ฝึกอบรม			✓			✓	✓				✓
3.5 กำหนดระยะเวลาฝึกอบรม											✓
3.6 ระบุเกณฑ์การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม					✓						✓
4. ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไข โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม		✓			✓			✓	✓	✓	✓
5. วางแผนฝึกอบรม/เตรียมความพร้อม				✓		✓	✓			✓	✓
6. ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. ประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. แก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรม (สมบูรณ์)							✓				
9. ติดตามผลกระทบของหลักสูตรฝึกอบรม			✓	✓		✓			✓		✓

จากการเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอข้างต้นนั้น จะพบว่า มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันไปบ้างในบางขั้นตอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานฝึกอบรมออกเป็น 9 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้คือ

- 1) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 3) สร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (หรือการจัดทำโครงการอบรมด้วย)

ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ส่วนคือ

- 3.1) ระบุหลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
- 3.2) คัดเลือกและกำหนดหัวข้อ/เนื้อหาในการฝึกอบรม
- 3.3) คัดเลือกและกำหนดเทคนิค/วิธีการฝึกอบรม ที่ประกอบไปด้วยเทคนิค วิธีการ และกิจกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม
- 3.4) คัดเลือกและกำหนดสื่อ/อุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- 3.5) กำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม
- 3.6) สร้างเกณฑ์การวัดผลการเรียน/การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 4) ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงและแก้ไขโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
- 5) วางแผนฝึกอบรม ได้แก่ 5.1) จัดทำโครงการฝึกอบรม 5.2) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม 5.3) ระบุกลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้ารับการอบรม 5.4) คัดเลือกและกำหนดผู้สอน/วิทยากรฝึกอบรม 5.5) จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม 5.6) จัดเตรียมงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และการบริการสนับสนุนต่างๆ
- 6) ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทดลองใช้โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 6.1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 6.2) จัดตารางสอน 6.3) จัดแผนการสอน
- 7) ประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 7.1) การทดสอบความรู้ เช่น การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 7.2) การวัดทัศนคติ 7.3) การประเมินทักษะการปฏิบัติงาน 7.4) การประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับ กระบวนการฝึกอบรม เช่น การประเมินผู้สอน/วิทยากร ประเมินเนื้อหาสาระ ประเมินเทคนิค/วิธีการฝึกอบรม ประเมินสื่อ/อุปกรณ์ประกอบฝึกอบรม ประเมินความเหมาะสมของเวลาการฝึกอบรม รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่สัมพันธ์ในการฝึกอบรม เป็นต้น
- 8) แก้ไขและปรับปรุงเพื่อได้มาซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์
- 9) ติดตามผลกระทบที่เกิดจากหลักสูตรฝึกอบรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชนท้องถิ่น

2.3.1 ความหมายของผู้นำชุมชนท้องถิ่น

ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคคลอื่นๆ ที่เหลือคือผู้ตาม (Yukl, 1998: 3-4) หรือหมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า หรือได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท ในขณะเดียวกันก็ทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคี จนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 105) ทั้งนี้ ผู้นำต้องมีอำนาจมีอิทธิพลสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่ง ด้วยความสมัครใจ เต็มใจอย่างกระตือรือร้น (กวี วงศ์พุด, 2542: 13) สามารถเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามกับบุคคลภายนอกหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้งานบรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มได้ (Du Brin, 1998: 431) นอกจากนี้ ผู้นำอาจเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเป็นที่ต้องการให้ดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (จิระพรรณ กาญจนะจิตรา, 2526: 126)

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้ที่ได้รับตำแหน่งด้วยการคัดเลือกหรือแต่งตั้งจากหน่วยงาน เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและมีอำนาจสั่งการกับผู้ตาม สามารถจูงใจให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยสมัครใจและกระตือรือร้น รวมถึงเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่ม สามารถประสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง เป็นพนักงานปกครองท้องที่ในการรับผิดชอบมีหน้าที่ออกไปปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในหมู่บ้านชนบท (กรมพัฒนาชุมชน, 2530: 5)

ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลที่ช่วยให้ชุมชนได้มีการตกลงกันและพยายามหาทางให้งานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ พฤติกรรมของผู้นำชุมชนจะมีอิทธิพลเหนือประชาชนในชุมชนนั้น เป็นตัวกลางในการส่งเสริมความร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งความสำเร็จของชุมชนเป็นสำคัญ (จิตจำนงค์ กิติเกียรติ, 2532: 108) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้นำชุมชน คือผู้ที่มีความสามารถมากพอที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนได้ร่วมกันคิด พิจารณา และปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชนไปในทิศทางที่ดีขึ้น หรือนำพอใจขึ้นจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ เป็นผู้ที่ช่วยให้ประชาชนในชุมชนได้มีการตกลงร่วมกันและหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูงประชาชนในชุมชนได้ เป็นผู้ที่มีบารมี

เหนือประชาชนในชุมชน มีอิทธิพลต่อประชาชน และเป็นตัวกลางในการส่งเสริมความร่วมมือกันของประชาชนในการทำงานในชุมชน (ณัฐนรี ศรีทอง, 2552: 3)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้นำชุมชนท้องถิ่น (Local' leader) หมายถึง ผู้ที่ได้รับตำแหน่งด้วยการคัดเลือกหรือแต่งตั้งจากชุมชน เป็นผู้มีอิทธิพลและมีอำนาจสั่งการกับประชาชนในชุมชน เป็นตัวกลางในการส่งเสริมและจูงใจให้ประชาชนในชุมชนปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของชุมชนที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2.3.2 ประเภทของผู้นำชุมชนท้องถิ่น

ประเภทของผู้นำท้องถิ่น สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท (โยธิน ศันสนยุทธ และ จุมพล พุลาภทรชิวิน, 2524: 80 ; กมล อุดุลพันธ์ และคณะ, 2522: 142 ; จีรพรรณ กาญจนจติตรา, 2526: 137 ; ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ, 2534: 78-79) ดังนี้คือ

2.1 ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นทางการ (Formal Leader) ได้แก่ ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการ ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนของทางราชการ ในการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู และคณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

2.2 ผู้นำท้องถิ่นที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leader) ได้แก่บุคคลที่ชาวบ้านให้การยอมรับ เคารพนับถือ แต่มิได้มีตำแหน่งหน้าที่ในทางราชการ เป็นบุคคลที่คนในชุมชนยอมรับส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว เช่น หมออดู หมอผี หมอยา ช่างประจำหมู่บ้าน หรือผู้มีอาวุโสในหมู่บ้าน เป็นต้น

ซึ่งผู้นำท้องถิ่นสองประเภทนี้ จะเป็นแกนนำสำคัญในการทำกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมประเพณี กิจกรรมการพัฒนา ตลอดจนกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ

2.3.3 ความสำคัญของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน

ความสำคัญของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน (ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ, 2534: 79 ; สุเทพ ชาวลิต, 2524: 143-144) สรุปได้ดังนี้คือ 1) เป็นแกนนำในการพัฒนา 2) เป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชนในชุมชน 3) เป็นผู้ชักนำความช่วยเหลือมาสู่ชุมชน และสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานพัฒนาชุมชน 4) เป็นผู้มีความพร้อมในการรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้เร็วกว่าชาวบ้านอื่นๆ 5) เป็นผู้กล้าเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพ 6) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) เป็นผู้มีความตั้งใจที่จะพัฒนา มุ่งมั่นปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

2.3.4 การพัฒนาผู้นำชุมชนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำ เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานให้มีมากขึ้นในทุกด้าน เพื่อพัฒนาตนเองไปเป็นผู้นำที่ดี มีสมรรถภาพและความสามารถเพียงพอที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ (อุดมศิลป์ สำราญอาตม์, 2525: 101) ทั้งนี้ ขั้นตอนในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่มีระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเปิดโอกาสให้ผู้นำเพิ่มพูนความสามารถของตน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในสภาวะแวดล้อมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนามีดังนี้คือ 1) การค้นหาผู้นำท้องถิ่น 2) การคัดเลือกผู้นำท้องถิ่น 3) การปฐมนิเทศผู้นำท้องถิ่น 4) การฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่น 5) การให้ผู้นำท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ให้ผู้นำได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย 6) การให้ความดีความชอบแก่ผู้นำ ซึ่งเป็นขั้นตอนการให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนผู้นำที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงาน และ 7) การประเมินผลผู้นำ (ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ, 2534: 79 ; จีรพรรณ กาญจนะจิตตรา, 2526: 166-174)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาในระดับต่างๆ และการพัฒนาในระดับชุมชนก็เช่นเดียวกัน ถ้าผู้นำมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ สามารถใช้คุณสมบัติที่มีอยู่ไปทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความยั่งยืน ก็จะเป็นการสร้างความสุขหรือสร้างความสำเร็จให้กับชุมชนหรือสังคมนั้นเช่นกัน แต่ในขณะที่เดียวกัน ผู้นำนั้นๆ ต้องได้รับความร่วมมือของคนในชุมชนด้วยเช่นกัน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ

2.4.1 ความหมายของขีดความสามารถ

ขีดความสามารถ มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ สมรรถนะ หรือสมรรถภาพ ส่วนภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Apability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Aptitude ทั้งนี้ งานวิจัยนี้ จึงขอใช้คำว่า “Competency”

ขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะคิด บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้ (ชูชัย สมितिไกร, 2548: 27-28) ในทำนองเดียวกัน ขีดความสามารถ

เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น (Joe M. Ricks Jr. et al., 2008: 601)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ชีตความสามารถ (Competency) เป็นคำที่มีผู้ให้นิยามไว้ต่างๆ กันโดยทั่วไป ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูก แต่ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ แต่ชิตความสามารถนั้นมีลักษณะร่วมกันคือ เป็นพฤติกรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานโดดเด่น

2.4.2 องค์ประกอบของชิตความสามารถ

ชิตความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (Chui Young Yoon, 2008: 1) คือ

1) แรงจูงใจ (Motives) คือ สาเหตุของการทำกิจกรรมของบุคคล และต้องการทำอะไร ซึ่งเป็นสิ่งที่ยืนยันในใจว่าอยากจะทำ

2) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือ การตอบสนองคุณลักษณะทางกายภาพ สถานการณ์หรือข้อมูล อารมณ์ การควบคุมตนเอง และการใส่ใจในทัศนคติของบุคคล

3) ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของบุคคล หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (Self-concept) คือองค์ประกอบที่ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบของกิจกรรมในสถานการณ์ชั่วระยะเวลาหนึ่ง

4) ความรู้ (Knowledge) คือข้อมูลที่มีความรู้เฉพาะเจาะจงและชัดเจนที่บุคคลสามารถทำได้ แต่ไม่สามารถทำนายได้ว่าบุคคลนั้นจะทำจริง

5) ความนึกคิดและทักษะทางพฤติกรรม (Cognitive and Behavioral Skill) คือความสามารถที่จะสร้างขึ้นมาเป็นรูปร่างทางด้านจิตใจ หรือภาระงานทางกายภาพ และด้านจิตใจหรือทักษะการคิด ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์หรือความนึกคิด

นอกจากนี้ ชิตความสามารถยังประกอบด้วย 5 ด้าน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2548: 32-33) คือ

1) ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มต้นจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาว่า เมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็น

อย่างนี้แล้ว สมรรถนะขององค์กร (Organization Competencies) ต้องเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายดังกล่าว เมื่อได้ข้อสรุปแล้วว่าสมรรถนะขององค์กรต้องเป็นอย่างไร ฉะนั้น บุคลากรขององค์กรต้องมีสมรรถนะอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จดังกล่าว

2) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ประเภทคือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3) ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

4) ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับของความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5) ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

2.4.3 ประเภทของขีดความสามารถ

ประเภทของขีดความสามารถ ถูกกำหนดขึ้นมาได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร แต่พอสรุปได้ดังนี้คือ

ธงชัย สันติวงศ์ (2535: 5-57) กล่าวว่า ความสามารถนั้นจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มคือ 1) ความสามารถในการรู้จักเหตุผล ประกอบด้วย ความสามารถในการพูดความสามารถในการคำนวณ ความสามารถวัดสิ่งที่เป็นนามธรรม เป็นต้น 2) ความสามารถในการมองถึงสิ่งต่างๆ ได้กว้าง ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติ (การเรียนรู้) ความสามารถในการนึกคิด ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น 3) ความสามารถในการเข้าใจ การรับรู้ได้ถูกต้องรวดเร็ว ได้แก่ ความสามารถทางการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น 4) ความสามารถทางกายภาพ ได้แก่ ความสามารถที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเครื่องกล ความสามารถที่เกี่ยวกับการใช้มือปฏิบัติงาน เป็นต้น

ส่วน วาเนอร์ (Warner, 1996: 3739-3740) ได้อธิบายประเภทของขีดความสามารถที่เกี่ยวข้องกับบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) ความสามารถในการผลิต (The Ability to Yield Output) เป็นการวัดความสามารถและขีดความสามารถของระบบ 2) มาตรฐาน (Standards) คือการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง เช่น กำลังแรงงานที่ทานในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งหลัก

สำคัญคือ การวัดผลปฏิบัติงาน (evaluation of performance) และ 3) การวางแผนการทำงาน (planning of work) ทั้งในเรื่องของงาน (jobs) และขีดความสามารถของบุคคล (people capacity)

แต่ในขณะเดียวกัน แนวคิดที่แตกต่างไปคือ สตีวตและท็อตโต้ (Stuart and Tattoo, 2000: 7) ระบุว่าขีดความสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

- 1) มาตรฐานหลัก ประกอบด้วยขอบเขตที่เฉพาะเจาะจงและขอบเขตของความรู้ทั่วไปคือ
 - 1.1) ขอบเขตที่เฉพาะเจาะจง หมายถึงขีดความสามารถด้านอาชีพ ประกอบด้วยสถานะทางด้านความรู้ และขั้นตอนการดำเนินการของความรู้
 - 1.2) ขอบเขตของความรู้ทั่วไป ประกอบด้วยความสามารถทางด้านจิตใจ ทักษะระหว่างบุคคล และความสามารถในการจัดการ
- 2) อุปนิสัยหลัก ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล และทัศนคติ

2.4.4 การวัดขีดความสามารถ

สุภาพ วาดเขียน (2525: 9) แบ่งการวัดความสามารถของบุคคลออกเป็น 2 ประการคือ 1) วัดเพื่อให้รู้ว่าบุคคลแต่ละคนได้เรียนรู้อะไรไปแล้วบ้างสักเท่าใดในอดีต คือการวัดผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น 2) วัดเพื่อทำนายว่า บุคคลสามารถจะเรียนรู้ จะทำอะไร หรือจะพัฒนาตัวเอง ด้วยวิธีการอย่างไร และมากน้อยเพียงใดในอนาคต

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการ อคพต. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2530: 9) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการวางแผนไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 1) มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน (knowledge = K)
- 2) มีทัศนคติ ความเชื่อการวางแผน (attitude = A)
- 3) ความสามารถและความชำนาญในการวางแผน (skill = S)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

2.5.1 ความหมายของการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยว (Tourism) จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ ความตั้งใจ (Purpose) การเดินทาง (Travel) และจุดหมายปลายทาง (Destination) ซึ่งการเดินทางเป็นพาหนะที่ทำให้วงจรของการท่องเที่ยวสมบูรณ์ หรืออาจกล่าวได้ว่าการเดินทางทำให้เกิดการท่องเที่ยว (สุภาพร มากแจ้ง, 2534: 2) ในขณะเดียวกัน ยังต้องเป็นการเดินทางตามเงื่อนไขสากล 3 ประการคือ 1) การเดินทางจากสถานที่อยู่อาศัยเป็นประจำ ไปยังสถานที่อื่นๆ เป็นการชั่วคราว 2) การเดินทางนั้น ผู้เดินทางจะต้องเดินทางด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่เป็นการถูกบังคับ

3) การเดินทางเพื่อวัตถุประสงค์ใดๆ ก็ตาม ที่ไม่ใช่เดินทางเพื่อประกอบอาชีพหรือหารายได้ (ศรัณยู วรากุลวิทย์, 2546: 2) หรืออาจกล่าวได้ว่า การท่องเที่ยว คือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการและการอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดความสนุกสนานในการเดินทาง (Pond, 1993: 35) หรือหมายถึงการจัดกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความประทับใจ และความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยว (Mill, 1990: 359) ทั้งนี้ การท่องเที่ยวยังเป็นกระบวนการนันทนาการรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างเวลาว่าง ที่มีการเดินทางเข้ามาเกี่ยวข้อง (สมบัติ กาญจนกิจ, 2544: 18) และการท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในกิจกรรมต่างๆ ที่ทำในเวลาว่าง แต่จะแตกต่างจากนันทนาการตรงที่ว่า นันทนาการจะเป็นกิจกรรมในยามว่างที่มักกระทำที่บ้านหรือใกล้บ้าน ในขณะที่การท่องเที่ยวมักมีระยะทางเข้ามาเกี่ยวข้อง อาจจะมีการพักค้างคืน และมักมีกิจกรรมนันทนาการยังจุดหมายปลายทางนั้นๆ (พลอยศรี โปราณานนท์, 2540: 12) นอกจากนี้ การท่องเที่ยวยังเป็นกระบวนการทางสังคมและเศรษฐกิจที่เป็นระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้านคือ แหล่งท่องเที่ยว บริการการท่องเที่ยว และตลาดการท่องเที่ยว โดยในแต่ละองค์ประกอบย่อยๆ ที่มีความสัมพันธ์เป็นเหตุเป็นผลกัน ความแตกต่างของรูปแบบการท่องเที่ยวจึงอยู่ที่องค์ประกอบย่อยและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั่นเอง (สมบัติ กาญจนกิจ, 2544: 87-88) ซึ่งภายในระบบการท่องเที่ยวนี้ ยังเป็นผลรวมของกิจกรรมที่เกิดจากการผสมผสานในการให้บริการต่างๆ แก่นักท่องเที่ยว เช่น สินค้าท่องเที่ยวหรือสถานที่ท่องเที่ยว การคมนาคมขนส่ง ข้อมูลข่าวสารและการบริการ ความปลอดภัย และการอำนวยความสะดวกในการเข้า-ออกเมือง องค์ประกอบด้านโครงสร้างพื้นฐาน (วรรณ วรชวานิช, 2546: 23-27) และการสนับสนุนจากรัฐกิจท่องเที่ยวต่างๆ เช่น การจัดที่พัก ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึก การจ้ดนำเที่ยว เป็นต้น (ชูสิทธิ์ ชูชาติ, 2546: 2) โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งเกิดขึ้นจากความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ระหว่างนักท่องเที่ยว เจ้าของแหล่งท่องเที่ยว ผู้ประกอบการในธุรกิจนำเที่ยว ชุมชนท้องถิ่นในแหล่งท่องเที่ยว และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ (พิมพ์พรณ สุจารินพงศ์, 2549: 6-7)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การท่องเที่ยว (Tourism) หมายถึง กิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางของบุคคล จากที่อยู่อาศัยปกติไปยังที่อื่นเป็นการชั่วคราว โดยมีวัตถุประสงค์ใดๆ ก็ตาม ที่ไม่ใช่เป็นการประกอบอาชีพและการหารายได้

2.5.2 ความหมายของการท่องเที่ยว

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Tourism Industry) หมายถึง อุตสาหกรรมการบริการที่มีการดำเนินงานธุรกิจขนาดใหญ่ มีของเขตกว้างขวาง ประกอบด้วยธุรกิจหลายประเภทประสานกันเพื่อให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ทั้งอุตสาหกรรมท่องเที่ยวโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งต้องใช้กลวิธีในการบริหารธุรกิจที่ต้องวางแผนจัดองค์กร การดำเนินการ การประเมินผล และการพัฒนา ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก (ชุติมา รุ่งประพันธ์, 2549: 11) ทั้งนี้ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

เป็นอุตสาหกรรมที่ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการผลิตได้ยาก เนื่องจากมีปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ และเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจะต้องมีลักษณะดังนี้คือ 1) เป็นอุตสาหกรรมที่จับต้องไม่ได้ 2) ไม่สามารถจัดส่งให้แก่ผู้ซื้อถึงที่ได้ 3) ไม่มีขีดจำกัดในการผลิตและจัดจำหน่าย 4) ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการผลิตได้ยาก 5) มีลักษณะสูญเสีย 6) เป็นอุตสาหกรรมที่อุปสงค์ไม่แน่นอน 7) เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548: 46-48) นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 4 ได้ระบุว่า อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่จัดให้มีหรือให้บริการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร โดยมีค่าตอบแทน ซึ่งหมายรวมถึง 1) ธุรกิจนำเที่ยว 2) ธุรกิจโรงแรมนักท่องเที่ยว 3) ธุรกิจภัตตาคาร สถานบริการ และสถานที่ตากอากาศสำหรับนักท่องเที่ยว 4) ธุรกิจการขายของที่ระลึกหรือสินค้าสำหรับนักท่องเที่ยว 5) ธุรกิจการกีฬาสำหรับนักท่องเที่ยว 6) การดำเนินงานนิทรรศการงานแสดง งานออกกร้าน โฆษณาเผยแพร่ หรือการดำเนินงานอื่นใด โดยมีความมุ่งหมายเพื่อชักนำหรือส่งเสริมให้มีการเดินทางท่องเที่ยว

จากความหมายของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมบริการ ที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับงานบริการ หลายๆ อย่าง ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.5.3 รูปแบบของการท่องเที่ยว

ปัจจุบันเกิดการท่องเที่ยวขึ้นหลากหลายรูปแบบแตกต่างกัน ซึ่งสามารถจำแนกประเภทของการท่องเที่ยวที่ชัดเจนและเป็นหมวดหมู่ (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548: 10-13) ได้ดังนี้

1) แบ่งประเภทการท่องเที่ยวตามสภาพภูมิศาสตร์การเดินทาง สามารถแบ่งได้เป็นรูปแบบย่อยได้ 2 รูปแบบคือ การท่องเที่ยวระหว่างประเทศ (International Tourism) และการท่องเที่ยวภายในประเทศ (Internal Tourism)

2) แบ่งประเภทการท่องเที่ยวตามวัตถุประสงค์ของการเดินทาง สามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบคือ การท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อน (Leisure Tourism) การท่องเที่ยวเพื่อธุรกิจ (Business Tourism) และการท่องเที่ยวเพื่อความสนใจพิเศษ (Special Interest Tourism) สามารถแบ่งเป็นรูปแบบย่อยได้ 4 รูปแบบคือ การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ (Natural Tourism) การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism) การท่องเที่ยวเชิงกีฬาและบันเทิง (Sport and Entertainment Tourism) การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจและประชุมสัมมนา (Business and Convention Tourism)

3) แบ่งประเภทการท่องเที่ยวตามลักษณะการเดินทาง สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบคือ การท่องเที่ยวแบบกลุ่มเหมาจ่าย (Group Inclusive Tourism-GIT / All Inclusive Tourism-AIT) และการท่องเที่ยวแบบอิสระ (Free Individual Tourism-FIT)

4) แบ่งประเภทการท่องเที่ยวตามการตลาด สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบคือ การท่องเที่ยวตลาดหรูหร่า (Elite Market Tourism) และการท่องเที่ยวตลาดมวลชน (Mass Market Tourism)

5) แบ่งประเภทการท่องเที่ยวตามการจัดการ สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบคือ การท่องเที่ยวแบบประเพณีนิยม (Conventional Tourism) และการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (Sustainable Tourism) สามารถแบ่งย่อยได้ 2 รูปแบบคือ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism) และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism)

2.5.4 ทรัพยากรการท่องเที่ยว

“ทรัพยากรการท่องเที่ยว” (Tourism Resources) หมายถึง สิ่งดึงดูดใจให้ผู้คนเดินทางมาเยือนท้องถิ่นนั้น ซึ่งมีทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ และสิ่งที่มีคุณค่าที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งเทศกาลและงานประจำปีที่มีอยู่ในท้องถิ่น ดังนั้นทรัพยากรท่องเที่ยว จึงหมายถึง สถานที่ท่องเที่ยว กิจกรรม และวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น (วิวัฒน์ชัย บุญยภักดี, 2530: 10) ส่วน “แหล่งท่องเที่ยว” (Tourism Attraction Place) คือแหล่งที่เป็นจุดหมาย (Destination) ของการท่องเที่ยว ซึ่งหมายถึงพื้นที่รองรับนักท่องเที่ยวที่มีทรัพยากรเป็นสิ่งดึงดูดใจของนักท่องเที่ยวในขณะเดียวกัน สามารถแบ่งทรัพยากรการท่องเที่ยวออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) ประเภทธรรมชาติ ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสวยงาม เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น ภูเขา น้ำตก ถ้ำ อุทยานแห่งชาติ เป็นต้น 2) ประเภทโบราณวัตถุสถานและศาสนา ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ โบราณคดี หรือศาสนา เช่น วัด โบราณสถาน ชุมชนโบราณ พิพิธภัณฑน์ กำแพงเมือง อนุสาวรีย์ เป็นต้น 3) ประเภทศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และกิจกรรม ซึ่งเป็นทรัพยากรท่องเที่ยว ในลักษณะของพิธีงานประเพณี ความเป็นอยู่ วิถีชีวิต เช่น สภาพชีวิตในชนบท สินค้าพื้นเมือง ไร่ สวน พืช ผัก ผลไม้ เป็นต้น (วินิจ วีรยางกูร, 2532: 70-71) นอกจากนี้ การท่องเที่ยวจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ทรัพยากรท่องเที่ยวหรือแหล่งท่องเที่ยวจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ที่เรียกกันว่า “3A’s” ซึ่งประกอบด้วย 1) สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว (Attraction) ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นหรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ อาจเป็นสิ่งดึงดูดที่เกี่ยวกับสถานที่ (Sites) หรือจากเหตุการณ์ (Events) ก็ได้ 2) สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) หรือการบริการที่ให้นักท่องเที่ยวได้รับความสำราญจากแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยพื้นฐาน เช่น ระบบสื่อสาร ระบบการขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา การสุขาภิบาล เป็นต้น และปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

เช่น ที่พัก ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึก บริการรถเช่า บริการนำเที่ยว เป็นต้น 3) การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility) โดยมีเส้นทางคมนาคมที่สามารถเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว สามารถติดต่อเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวบริเวณใกล้เคียง รวมถึงมีระบบการขนส่ง (transport) เพื่อเดินทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวได้สะดวกและปลอดภัย เป็นต้น (Collier and Harraway, 1997: 18-19; วินิจ วีรยางกูร, 2532: 71; ชูสิทธิ์ ชูชาติ, 2546: 4-5; บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548ก: 60-68) นอกจากนี้ ยังได้มีการเพิ่มองค์ประกอบอีกหนึ่งประการที่สำคัญคือ ความเป็นมิตรไมตรีจากเจ้าของท้องถิ่น (Amity) จึงกลายเป็นที่มาของ “4A’s” (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548ก: 69)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ทรัพยากรการท่องเที่ยว (Tourism Resources) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ปรากฏอยู่โดยธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น อาจเป็นแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม วัฒนธรรม และประเพณีที่สะท้อนให้เห็นถึงอารยธรรมท้องถิ่น ที่มีลักษณะโดดเด่น สามารถดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวให้มาเยือน สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อพักผ่อนหย่อนใจและประกอบกิจกรรมนันทนาการ อันนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสุขในรูปแบบต่างๆ ได้

2.5.5 การจัดการการท่องเที่ยว

โครงการศึกษาวิจัยการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541: 123-124) ได้อธิบายความหมายของ “การจัดการท่องเที่ยว” ว่าหมายถึง การกระทำอย่างมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น ยังคงต้องคำนึงถึงสภาพที่แท้จริง รวมทั้งข้อจำกัดต่างๆ ของสังคมและสภาพแวดล้อม การกำหนดแนวทาง มาตรการ และแผนปฏิบัติการที่ดี ต้องคำนึงถึงกรอบความคิดที่ได้กำหนดไว้ มิฉะนั้นแล้วการจัดการท่องเที่ยวจะดำเนินไปอย่างไรทิศทางและประสบความสำเร็จได้ ในขณะเดียวกัน ได้เสนอหลักการบริหารจัดการท่องเที่ยวไว้ดังนี้

1) ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดศักยภาพ ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน โดยพิจารณาจากที่ตั้ง กิจกรรม ความพร้อม และความต้องการของชุมชน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวในรูปแบบของการเป็นคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการ การสนับสนุนภาครัฐ เป็นต้น

2) องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ เช่น สมาคมตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการสนับสนุนแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินการองค์กรประชาชนอื่นๆ

3) ธุรกิจการท่องเที่ยว องค์กรท้องถิ่น องค์กรด้านสิ่งแวดล้อม และรัฐบาล มีหน้าที่จะต้องทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคกัน

4) ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโครงการต่างๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่ (Local Participation)

ในขณะเดียวกัน หากพิจารณาการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ (System Approach) และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องพิจารณาระบบย่อย (Subsystems) และองค์ประกอบการจัดการท่องเที่ยว บทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น รวมถึงการพิจารณาสภาพแวดล้อมของระบบการท่องเที่ยวด้วย ซึ่งระบบการท่องเที่ยว (Tourism System) ที่สำคัญ จำแนกได้เป็น 3 ระบบ (มนัส สุวรรณ และคณะ, 2544: 6) คือ

1) ทรัพยากรการท่องเที่ยว (Tourism Resource) ประกอบด้วยแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยว ส่วนใหญ่จะหมายถึงสภาพทางกายภาพของทรัพยากร อาจเป็นทรัพยากรทางธรรมชาติหรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ตลอดจนวัฒนธรรมของชุมชน และท้องถิ่น

2) การบริการการท่องเที่ยว (Tourism Service) ได้แก่ การให้บริการเพื่อการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่หรือกิจกรรมที่มีผลเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวของพื้นที่นั้นๆ

3) การตลาดการท่องเที่ยว (Tourism Marketing) เป็นส่วนของความต้องการในการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับนักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และประชาชนในพื้นที่ ซึ่งหมายรวมถึงกิจกรรม รูปแบบหรือกระบวนการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นในพื้นที่

นอกจากนี้ การวางแผนและการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ใดๆ ก็ตาม ต้องมีการพิจารณาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว โดยกำหนดมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่ผ่านการตรวจสอบทั้งกระบวนการ ด้วยดัชนีชี้วัด (Indicators) ที่ครอบคลุมมิติต่างๆ อย่างครบถ้วน ซึ่งจะต้องมีประเด็นสำคัญ 7 มิติ ได้แก่ 1) ลักษณะทางกายภาพของแหล่งท่องเที่ยว ประกอบด้วย การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ความสมบูรณ์และความมีชื่อเสียงของแหล่งท่องเที่ยว 2) การรักษาสีงแวดล้อม ประกอบด้วย การจัดการขยะมูลฝอย คุณภาพน้ำ อากาศ เสียง และความเปราะบางด้านสิ่งแวดล้อม 3) เศรษฐกิจ สังคม ประกอบด้วย ผลประโยชน์ชุมชน ความสามารถในการพึ่งตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชน ความเข้มแข็งของชุมชนและวัฒนธรรม 4) ศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย คุณค่าทางอัตลักษณ์ ภูมิปัญญาและองค์ความรู้ สุนทรียศาสตร์ ประวัติศาสตร์และสังคม 5) ประวัติศาสตร์และโบราณคดี ประกอบด้วย คุณค่าทางสุนทรียภาพ ประวัติศาสตร์โบราณคดี คุณค่าทางวิทยาการและการศึกษา คุณค่าทางสังคม ขนาด สภาพกายภาพในปัจจุบันและความเสี่ยงต่อการเสื่อมสภาพ 6) คุณค่าทางการเรียนรู้และการศึกษา ประกอบด้วย ผลประโยชน์และความคุ้มค่าในการเรียนรู้ วิธีการเผยแพร่เนื้อหาความรู้ การปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง 7) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรและพลังงาน

การจัดตั้งอำนาจความสะดวกความปลอดภัย บุคลากร งบประมาณ ระเบียบข้อบังคับ และการให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในคุณค่าของการท่องเที่ยว (มนัส สุวรรณ และคณะ, 2544: 47-66) นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญเพิ่มเติม คือ การประเมินความสามารถที่จะรับได้ของพื้นที่ซึ่งสามารถพิจารณาใน 3 ประเด็นคือ 1) ความสามารถที่จะรับได้เชิงกายภาพ (physical carrying capacity) คือแหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวตามความประสงค์ 2) ความสามารถที่จะรับได้ทางสังคม (social carrying capacity) คือสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งสถานที่ท่องเที่ยวแต่ละลักษณะจะมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป 3) ความสามารถที่จะรับได้เชิงนิเวศ (ecological carrying capacity) คือสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติในแต่ละบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ที่จะรับได้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางนิเวศวิทยาที่เกิดจากการพัฒนาสถานที่ดังกล่าวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว เพราะการพัฒนาสถานที่ใดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวอาจต้องมีการสูญเสียทรัพยากรบ้างไม่มากก็น้อย แต่ต้องมีความคุ้มค่ากับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการการท่องเที่ยวคือ การกระทำอย่างมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับหลักการทฤษฎี และแนวคิดที่เหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้นต้องคำนึงถึงสภาพที่แท้จริง รวมทั้งข้อจำกัดต่างๆ ของสังคมและสภาพแวดล้อม การกำหนดแนวทาง มาตรการ และแผนปฏิบัติที่ดีต้องคำนึงถึงกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ มิฉะนั้นการจัดการท่องเที่ยวจะดำเนินไปอย่างไรทิศทางและอาจประสบความล้มเหลวได้

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2.6.1 การท่องเที่ยวโดยชุมชน

การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism: CBT) หมายถึง การท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดทิศทางโดยชุมชนจัดการโดยชุมชน เพื่อชุมชน และชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของ มีสิทธิในการจัดการดูแล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน (พจนา สวนศรี, 2546: 14) เป็นการท่องเที่ยวเน้นที่การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ แต่ไม่ใ้รายได้หลักของคนในชุมชน (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548: 2)

ลักษณะที่สำคัญของการท่องเที่ยวโดยชุมชน คือ ชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ ตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่าชาวบ้านทุกคนเป็นเจ้าของทรัพยากรและเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากการท่องเที่ยวนำเอาทรัพยากรท่องเที่ยวที่มีอยู่ในท้องถิ่น ทั้งด้านธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมประเพณี รวมทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และวิถีการผลิตของชุมชน มาใช้เป็นปัจจัยหรือต้นทุนสำคัญในการจัดการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนไปถึงคนรุ่นลูกหลาน พร้อมกันนี้ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการท่องเที่ยว และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตั้งแต่ร่วมคิดวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ การประเมินผลโครงการและการรับผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงความสามารถในการรองรับของธรรมชาติเป็นสำคัญ (สินธุ์ สโรบล, 2546: 235-236) ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของการท่องเที่ยวโดยชุมชนคือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) อันรวมถึงกิจกรรมทางการท่องเที่ยว ซึ่งชาวบ้านในชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชนจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าหากขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน

ทั้งนี้ รูปแบบของการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีหลากหลาย เช่น การจำหน่ายสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน (Product Sales) กิจกรรมการแสดงทางวัฒนธรรม (Cultural Shows) กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงหมู่บ้าน (Village Based Activities) กิจกรรมการพักค้างแรมในหมู่บ้าน เช่น การจัดที่พักแบบแค้มป์ปิ้ง (Camping) การจัดกิจกรรมที่พักแรมแบบโฮมสเตย์ (Home stay) เป็นต้น (ชูวิทย์ ศิริเวชกุล, 2544: 55) ในขณะเดียวกัน การท่องเที่ยวโดยชุมชนยังเป็นการท่องเที่ยวในแหล่งที่มีลักษณะเป็นชุมชน เป็นการท่องเที่ยวที่มีส่วนช่วยในการกระตุ้นเศรษฐกิจของท้องถิ่น ด้วยการสร้างงานและการกระจายรายได้ ในขณะเดียวกัน ยังเป็นเครื่องมือช่วยในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีของชุมชน ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตน ทั้งนี้ แหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของไทย ได้แก่ ชุมชนคีรีวง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นต้น (สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว, 2546: 24) ทั้งนี้ หากจะเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการท่องเที่ยวโดยชุมชนกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (ecotourism) อาจกล่าวได้ว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชนจะเป็นการจัดการที่ให้ชุมชนเป็นคนกำหนดทิศทางการท่องเที่ยว โดยชุมชนมีบทบาทของการเป็นเจ้าของกิจกรรมการท่องเที่ยว แต่ไม่ใช่เป็นเพียงผู้ให้ความร่วมมือเท่านั้น และยังเป็นการท่องเที่ยวในหมู่บ้านที่มีการจัดการการท่องเที่ยวอยู่แล้ว ซึ่งหมู่บ้านนั้นๆ ต้องมีการเตรียมการและวางแผน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่นักท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ประชาชนเป็นผู้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริงทางด้านเศรษฐกิจ (สินธุ์ สโรบล, 2546: 60)

จากหลักการและองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปว่า “การท่องเที่ยวโดยชุมชน” (Community Based Tourism) หมายถึง การท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและสังคม กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชน เพื่อชุมชน โดยที่ชุมชนมีบทบาทในการเป็นเจ้าของ และสิทธิในการจัดการดูแล เพื่อให้เกิดความยั่งยืน และก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยี่ยมชมเยือน

2.6.2 การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมายถึง การให้โอกาสชุมชนยอมรับกิจกรรมการท่องเที่ยวแต่ละประเภท ร่วมดำเนินการ คือ ร่วมวางแผนการจัดการด้วยกัน ร่วมลงทุนเป็นหุ้นส่วนด้วยกัน และได้รับผลประโยชน์ ทั้งรายได้และผลกำไรอย่างเสมอภาคกัน (รำไพพรรณ แก้วสุริยะ, 2544: 22) ในขณะเดียวกัน การจัดการที่ดีย่อมทำให้เกิดการคัดเลือกนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวและชุมชน อันจะส่งผลถึงการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนในพื้นที่นั้นต่อไป (มธุรส ปราบไพรี, 2545: 29) โดยหลักการสำคัญของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน คือเป็นความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ทุกคนในชุมชนต้องมีส่วนร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมได้รับประโยชน์ และผู้ที่รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวสูงสุด ต้องเป็นคนในชุมชน ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีการบำรุงรักษาอย่างดีที่สุด (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548: 1) หรืออาจกล่าวได้ว่า การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จะเน้นให้ความสำคัญกับ “การมีชุมชนเป็นศูนย์กลาง” (สินธุ์ สโรบล, 2546: 60) ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีลักษณะดังนี้คือ 1) การท่องเที่ยวที่มีวัตถุประสงค์เพื่อรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และตอบสนองความต้องการของชุมชน 2) เป็นการท่องเที่ยวที่มีชุมชนเป็นเจ้าของ 3) ชุมชนเป็นผู้จัดการเอง 4) เน้นหนักการพัฒนาแบบองค์รวม 5) ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการเที่ยวชม การร่วมกิจกรรม การพูดคุย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ 6) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทาง 7) ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างคนต่างวัฒนธรรม 8) การท่องเที่ยวนี้จะต้องไม่ใช่รายได้หลักของชุมชน ชุมชนจะเป็นผู้กำหนดรายได้ รวมถึงมีการกระจายรายได้สู่สาธารณะชนของชุมชน 9) สามารถเข้าใจชุมชนหรือเข้าใจการท่องเที่ยวของชุมชนได้ โดยไม่ต้องอาศัยวิทยากรหรือคนภายนอก (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548: 3)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ชุมชนจะสามารถบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ ต้องเป็นชุมชนที่มีผู้นำที่เป็นที่ยอมรับ มีความคิด มีวิสัยทัศน์ มีความรู้และความเข้าใจในการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้งยังต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการพูดคุยเพื่อกำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมชุมชน เพื่อให้รู้ว่าพื้นที่ของตนจะมีรูปแบบการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนได้อย่างไร ควรจะมีกิจกรรมอะไรบ้าง จะมีการกระจายและจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกันอย่างไร ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญที่สุดของชุมชนก็คือ “การมีส่วนร่วมในทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อส่วนรวม”

ทั้งนี้ ยังต้องมีหลักการทำงานการท่องเที่ยวโดยชุมชนร่วมกันดังนี้คือ 1) ต้องเป็นความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง 2) สมาชิกในชุมชนต้องมีส่วนร่วม ทั้งการคิด วางแผน ทำกิจกรรม ติดตามประเมินผล เรียนรู้และรับผลประโยชน์ร่วมกัน 3) มีองค์กรชาวบ้านหรือชมรมเพื่อเข้ามารับผิดชอบในการบริหารจัดการ 4) รูปแบบ เนื้อหา กิจกรรม ต้องคำนึงถึงความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม 5) มีกฎ กติกา สำหรับการท่องเที่ยวที่ชัดเจน และสามารถ

กำกับดูแลให้เป็นไปตามที่กำหนด 6) มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กรชาวบ้านและนักท่งเที่ยว
 7) มีความสะอาด ปลอดภัย และมีอัตราค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมเป็นธรรมกับชาวบ้านและนักท่งเที่ยว
 8) รายได้ที่ได้จากการท่องเที่ยวมีส่วนไปสนับสนุนดูแลการพัฒนาชุมชน และรักษาสิ่งแวดล้อม
 9) การท่องเที่ยวไม่ใช่อาชีพหลักของชุมชน 10) องค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งที่จะจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ และพร้อมที่จะหยุดเมื่อเกินความสามารถที่จะจัดการได้ (วีระพล ทองมา, 2551: 15-17)

นอกจากนี้ ยังสามารถอธิบายลักษณะของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ได้จากการประมวลองค์ความรู้และประสบการณ์จากการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่ภาคเหนือ ออกเป็น 5 บริบทที่แตกต่างกัน (สินธุ์ สโรบล, 2546: 231-235) ดังนี้คือ

1) การท่องเที่ยวโดยชุมชนในบริบทของพื้นที่แหล่งทรัพยากรอันหลากหลายของชุมชน เน้นการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติเป็นหลัก มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นรวมถึงแหล่งวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ที่เกี่ยวเนื่องกับระบบนิเวศในพื้นที่ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ชุมชนท้องถิ่นมีสำนึก และความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม ประเพณีของตน สามารถอธิบายให้คนนอกหรือนักท่องเที่ยวได้รับรู้และเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น อันรวมไปถึงพัฒนาการของวัฒนธรรม จารีตประเพณี ทั้งนี้เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นและนักท่งเที่ยวมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2) การท่องเที่ยวโดยชุมชนในบริบทของการจัดการ เน้นการท่องเที่ยวโดยชุมชน บนเงื่อนไขของการจัดการที่มีความรับผิดชอบ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมทั้งมีการจัดการที่ยั่งยืน ครอบคลุมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากร การจัดการสิ่งแวดล้อม การป้องกันและกำจัดมลภาวะและควบคุมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีขอบเขต โดยเน้นให้การท่องเที่ยว มีการจัดการอย่างยั่งยืน ภายใต้เงื่อนไขของความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับธรรมชาติ ในฐานะเป็นวิถีชีวิตที่เกื้อกูลในระบบนิเวศเดียวกัน ซึ่งไม่อาจแบ่งแยกออกจากกันได้

3. การท่องเที่ยวโดยชุมชนในบริบทของกระบวนการและกิจกรรม เน้นให้มีการสร้างระบบการท่องเที่ยวที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ โดยมีการให้การศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมระบบนิเวศของแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความประทับใจ เพื่อสร้างความตระหนักและปลุกจิตสำนึกที่ถูกต้อง ทั้งต่อนักท่องเที่ยว ประชาชนท้องถิ่น และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ โครงการท่องเที่ยวโดยชุมชนอาจมีการรวมตัวกันของชุมชนหลายๆ แห่ง สร้างเครือข่ายการจัดการทรัพยากรหรือจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวร่วมกัน เพื่อให้การบริหารและการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีเป้าหมายในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม เพื่อการจัดทรัพยากรของชุมชนท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยว

4) การท่องเที่ยวโดยชุมชนในบริบทของการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นการคำนึงถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ

ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและการกระจายรายได้ การยกระดับคุณภาพชีวิต การได้รับผลตอบแทน โดยมีจุดหมายปลายทางในการกลับมาบำรุงดูแลรักษาและจัดการแหล่งท่องเที่ยวด้วย ในทางปฏิบัติ ท้องถิ่นควรมีส่วนร่วมในการควบคุมการพัฒนา การท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพท้องถิ่น ในที่นี้อาจเริ่มต้นจากชุมชนระดับรากหญ้าจนถึงองค์กรการปกครองท้องถิ่น และอาจรวมถึง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงเป็นการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริง

5) การท่องเที่ยวโดยชุมชนในมิติของการพัฒนาองค์กรชุมชน ซึ่งเป็นความพยายามจะชี้ให้เห็นถึงบทบาทของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในการพัฒนาองค์กรชุมชนท้องถิ่น ควบคู่กับการอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในขณะเดียวกัน การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ใช้วิธีการบูรณาการ ภายใต้การประสานประโยชน์ของการพัฒนาด้านต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวมครอบคลุมทั้ง 3 มิติ (สินธุ์ สโรบล, 2546: 237-239) ดังนี้คือ

1) มิติด้านสิ่งแวดล้อม มุ่งกระตุ้นชุมชนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์และการคุ้มครองด้านสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมมือกันในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ระบุปัญหาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการท่องเที่ยว เพื่อจำกัดการพัฒนา และดำเนินการจัดการท่องเที่ยว โดยพยายามหลีกเลี่ยงให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

2) มิติด้านเศรษฐกิจ มุ่งให้ชาวบ้านมีรายได้เสริมจากการท่องเที่ยว โดยนำฐานทรัพยากรซึ่งเป็นสินทรัพย์ร่วมหรือสมบัติสาธารณะมาเป็นต้นทุนในการจัดการท่องเที่ยว มีการกระจายรายได้อย่างเสมอภาคและยุติธรรม โดยมีการประชุมปรึกษาหารือระดมความคิด สร้างฉันทานุมัติกันว่า การพัฒนาพื้นที่ในชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเป็นความต้องการของชาวบ้านส่วนใหญ่อย่างแท้จริง และชาวบ้านเข้าใจตรงกันว่า การท่องเที่ยวเป็นเพียงช่องทางหนึ่ง ในการเสริมสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน มิใช่มุ่งให้เป็นรายได้หลักของชุมชนแต่อย่างใด

3) มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม มุ่งใช้กิจกรรมต่างๆ รองรับการพัฒนา การท่องเที่ยวอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนต่างวัฒนธรรม เพิ่มความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งอาจมีการจัดการในรูปของการก่อตั้งจุดประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการท่องเที่ยว การก่อตั้งพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น การรวบรวมภูมิปัญญาด้านวรรณกรรมมุขปาฐะ และการจัดทำเอกสารเผยแพร่ด้านภูมิปัญญา

อย่างไรก็ตาม หากชุมชนไม่ได้เตรียมความพร้อมสำหรับการจัดการ การท่องเที่ยว อาจเกิดผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของชุมชนได้ ซึ่งผลกระทบ ดังกล่าว อาจเกิดขึ้นได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ (วีระพล ทองมา, 2551: 15-16) อันได้แก่

1) ผลกระทบด้านบวก อาจส่งผลให้ชุมชนจิตสำนึก เกิดการพัฒนาตนเอง พึ่งพาตนเอง คิดเป็นทำเป็น มีความพยายามในการเรียนรู้พัฒนา เกิดรายได้เพิ่มขึ้น มีการรวมตัวกัน

สร้างความเข้มแข็งในชุมชน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ตามความคาดหวังและความพยายามที่จะดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม-วัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนคือ การรวบรวมองค์ความรู้ ภูมิปัญญา สืบสานสืบทอด ตลอดจนนำไปใช้ประโยชน์ได้ เกิดความรักความภาคภูมิใจในความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมในทรัพยากรของชุมชน และเกิดกระบวนการเรียนรู้การทำงานในที่สุด

2) ผลกระทบทางลบ อาจเกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น จำนวนขยะที่เพิ่มมากขึ้นจากนักท่องเที่ยว การใช้น้ำ ระบบนิเวศธรรมชาติ การรับวัฒนธรรมเข้ามาอย่างรวดเร็ว เกิดกระแสการเลียนแบบ มีความขัดแย้งทางความคิด เสียความเป็นส่วนตัวที่จะต้องรองรับนักท่องเที่ยว และที่สำคัญคือ อาจถึงกับสูญเสียเอกลักษณ์ของท้องถิ่น หากมีการตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวมากเกินไป

ดังนั้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2548: 7-8) จึงเสนอว่าในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนนั้น สิ่งแรกที่ชุมชนจะต้องให้ความสำคัญคือ การประเมินความเป็นไปได้ในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน โดยจะต้องมีการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกในชุมชน ให้ช่วยกันคิดและวิเคราะห์ศักยภาพและข้อจำกัดของชุมชน (Strengths and Weaknesses) รวมทั้งการวิเคราะห์ถึงโอกาสและความเสี่ยง (Opportunities and Threats) ที่อาจเกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อจะได้ช่วยกันคิดหาวิธีแก้ไข หรือคิดระบบเพื่อป้องกันในเรื่องที่เป็นข้อจำกัดและความเสี่ยงของชุมชน สำหรับประเด็นการพิจารณาความเป็นไปได้ของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว มีดังนี้

1) ความพร้อมของทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการท่องเที่ยว ซึ่งได้แก่ เงินทุน เวลา แรงงาน สาธารณูปโภค และทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน

2) ศักยภาพของพื้นที่ในการเป็นแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งครอบคลุมถึง ลักษณะโดดเด่นและความน่าสนใจของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นทางธรรมชาติ ชนบทธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความหลากหลายของกิจกรรมท่องเที่ยวของชุมชน การเดินทางเข้าถึงชุมชน หรือการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ความเชื่อมโยงกับเส้นทางท่องเที่ยวที่ใกล้เคียง และขีดความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยว เป็นต้น

3) ความสนใจ ความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว

4) ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

5) ความต้องการของชุมชนในการเข้าร่วมจัดการหรือให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

6) ความพร้อมด้านทักษะการจัดการท่องเที่ยวของคนในชุมชน

7) ความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นและผู้นำ

8) ความเสี่ยงต่อผลกระทบที่ยากต่อการควบคุมและจัดการ

ในขณะที่เดียวกัน สมาชิกในชุมชนจะต้องมาร่วมกันคิดและร่วมกันไตร่ตรองอย่างจริงจัง โดยจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า “ชุมชนต้องการพัฒนาการท่องเที่ยวไปเพื่ออะไร” ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาภายหลังการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีอะไรบ้าง ซึ่งการระดมความคิดเห็นร่วมกันนี้ จะทำให้ได้เป้าหมายของการจัดการท่องเที่ยวที่ชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวต่อไป ทั้งนี้ ในการประเมินความเป็นไปได้ของชุมชนนี้ ชุมชนอาจขอความร่วมมือจากนักวิชาการ อาจารย์จากสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นของตน ที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หรือองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่สนับสนุนการท่องเที่ยว เจ้าหน้าที่ NGO หรือเยาวชนในหมู่บ้านที่มีการศึกษา ให้เข้าร่วมเป็นทีมคณะทำงานในการประเมินความเป็นไปได้ของชุมชน หรือเชิญวิทยากรจากองค์กรต่างๆ มาให้ความรู้ด้านการท่องเที่ยว ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวด้วยก็ได้ นอกจากนี้ ควรมีการจัดไปทัศนศึกษาในท้องถิ่นที่มีการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อศึกษาดูงาน โดยจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากพื้นที่จริง และสอบถามข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ในการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชน ซึ่งจะต้องครอบคลุมในประเด็นต่างๆ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการ รวมทั้งพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมายด้วย ทั้งนี้ในการไปศึกษาดูงานดังกล่าวนี้ ให้ทำการคัดเลือกตัวแทนของชุมชนโดยให้กระจายไปในทุกกลุ่มของชุมชน และภายหลังกลับมาจากดูงาน ต้องมีการสรุปข้อมูลร่วมกับ เพื่อร่วมกันประเมินศักยภาพของชุมชนอีกครั้งในความเป็นไปได้ในการจัดการท่องเที่ยว และร่วมกันตัดสินใจว่าจะพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนหรือไม่ อย่างไรต่อไป (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548: 9-10)

ดังนั้น การท่องเที่ยวโดยชุมชนจึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนท้องถิ่นและผู้มาเยือน ในการที่จะดูแลรักษาทรัพยากรด้านต่างๆ ของชุมชนที่มีอยู่แล้ว ตลอดจนเป็นเครื่องมือการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน อันเกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อประโยชน์แก่ชุมชน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้การท่องเที่ยวโดยชุมชนดังกล่าว จะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) ศักยภาพของคน 2) ศักยภาพของพื้นที่/แหล่งท่องเที่ยว 3) ศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยว และที่สำคัญที่สุดคือ 4) ศักยภาพในการมีส่วนร่วม

หลังจากมีการประเมินความเป็นไปได้ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนแล้ว สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อมาคือ การเตรียมความพร้อมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ทั้งนี้ เนื่องจากการท่องเที่ยวเป็นเสมือนงานพัฒนาชุมชนอย่างหนึ่ง เป็นสิ่งที่ดูเหมือนง่ายแต่ทำยากที่ว่ายากนั้น เพราะการท่องเที่ยวเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองกระแสบริโภคนิยม การท่องเที่ยวทำให้ชุมชนหลุดออกจากฐานการผลิตเดิมในภาคการเกษตร สู่อุตสาหกรรมบริการ กำล้างซื้อที่สูงกว่าของนักท่องเที่ยวจึงสามารถกำหนด สินค้าและบริการได้ตามความต้องการ ทำให้สภาพทางสังคมและ

วัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวมักถูกรอบงำจากวัฒนธรรมภายนอกที่เข้ามาพร้อมกับนักท่องเที่ยว เป็นดาบสองคมและมีความเสี่ยงอย่างยิ่งในการนำไปใช้ในการพัฒนา ดังนั้น ก่อนที่จะเปิดหมู่บ้านต้อนรับนักท่องเที่ยว ชุมชนควรจะต้อง “รู้ตัว” คือเข้าใจและตระหนักต่อการท่องเที่ยวนี้ ตลอดจนการสร้างภูมิคุ้มกันโดยการเตรียมความพร้อมชุมชน ซึ่งผู้ดำเนินการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนจะต้องพิจารณาและดำเนินงาน (วิระพล ทองมา, 2549: 218-220) ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวแก่ชุมชนในการพิจารณาผลกระทบ ทั้งด้านบวกและลบของการท่องเที่ยว ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจเจาะจงเฉพาะผู้นำหรือกลุ่มสนใจ

ขั้นที่ 2 สร้างการมีส่วนร่วม โดยการดึงเอากลุ่มที่สนใจการท่องเที่ยวชุมชน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มออมทรัพย์ และผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำทางธรรมชาติมาพูดคุยเรื่องผลดี-ผลเสีย อีกครั้ง เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้ร่วมกันตัดสินใจในเรื่องนี้ร่วมกัน

ขั้นที่ 3 ศึกษาชุมชนร่วมกับชาวบ้าน โดยการทำงานร่วมกับคนในชุมชน เพื่อศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) การสำรวจทางกายภาพ ได้แก่ การทำแผนที่รอบนอก (แสดงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและที่ดินทำกิน) แผนที่รอบในหมู่บ้าน (แสดงที่ตั้งของบ้านเรือน ทรัพยากรคนและทรัพยากรธรรมชาติ) 2) ศึกษาประวัติศาสตร์ชุมชน ภูมิปัญญา วัฒนธรรม ประเพณี ของชุมชน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของชุมชนกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรท่องเที่ยว 4) ศึกษากลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งผลการศึกษานี้จะทำให้เห็นศักยภาพ ข้อจำกัดของชุมชน และปัญหาของชุมชนร่วมกัน

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ทั้งในด้านศักยภาพ-ข้อจำกัด โอกาสและความเสี่ยง ในขั้นตอนนี้จะทำให้ชุมชนได้มองเห็นได้ด้วยตนเอง และสามารถเชื่อมโยงเรื่องท่องเที่ยวกับการพัฒนาชุมชนได้ การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้จะทำให้เกิดการลำดับความสำคัญของปัญหา และอาจพบว่าเพื่อแก้ปัญหาให้ตรงจุด อาจจะไม่จำเป็นต้องใช้เรื่องการท่องเที่ยวเลยก็เป็นได้

ขั้นที่ 5 ร่วมกันพัฒนาศักยภาพและแก้ไขจุดอ่อน เช่น 1) รวบรวมองค์ความรู้ ซึ่งในแต่ละชุมชนจะแตกต่างกันออกไป มีเอกลักษณ์เฉพาะชุมชน เช่น บางชุมชนมีความเด่นด้านการพัฒนาชุมชน บางชุมชนมีความเด่นในเรื่องระบบการจัดการนิเวศที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งชุมชนต้องร่วมกันดึงเอกลักษณ์ออกมาให้เห็นร่วมกันก่อนนำไปสู่การเผยแพร่ ออกไป 2) ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้เหมาะสม สอดคล้อง ปลอดภัย ไม่ทำลายระบบนิเวศเดิมมากนัก เช่น การปรับทางเดินในป่าเขา เป็นต้น 3) ปรับปรุงบ้านพักและความสะอาดภายในชุมชน ให้เป็นมาตรฐานของชุมชนแต่ละแห่งที่ตกลงร่วมกัน โดยมีคณะกรรมการของชุมชนตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ 4) ฝึกอบรมบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในชุมชน เช่น นักสื่อความหมาย การสร้างเวทีเรียนรู้กับนักท่องเที่ยว ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเห็นความสามารถของชุมชนในการรองรับการท่องเที่ยว

ทั้งความพร้อม จำนวนบุคลากรและขีดความสามารถในการรองรับ ทั้งพื้นที่ทาง ธรรมชาติ และ รูปแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

ขั้นที่ 6 วางรูปแบบการบริหารจัดการ ในขั้นตอนนี้จะเป็นการจัดตั้งองค์กร ขึ้นมาทำงาน หรืออาจใช้องค์กรที่ชุมชนมีอยู่เดิมแต่เพิ่มบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ให้ชัดเจน กำหนดรูปแบบของการท่องเที่ยว โปรแกรมและราคา การจัดสรรผลประโยชน์สู่ชาวบ้าน และชุมชน และมาตรการในการป้องกันผลกระทบ โดยอาจจะเป็นการสร้างกฎ-กติกา เพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติทั้งชาวบ้านและนักท่องเที่ยว

ขั้นที่ 7 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้รับรู้และช่วยให้ข้อมูล แก่ผู้ที่สนใจ

ขั้นที่ 8 ทดลองดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยว ในขั้นตอนนี้ อาจมีการจัด ท่องเที่ยวนำร่อง เพื่อทดสอบความพร้อมของชุมชน โดยการเชิญบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่มี ประการณหรือเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม ให้แสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นทิศทางต่อไปในอนาคต

ขั้นที่ 9 ประเมินผล อาจแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ การประเมินผลและสรุป บทเรียนหลังเสร็จกิจกรรมทุกครั้ง และการประเมินผลเป็นช่วงๆ ทุกๆ 3-6 เดือน ซึ่งการประเมินผล จะช่วยให้เกิดการทบทวนตนเองและแก้ไขข้อบกพร่อง

ขั้นที่ 10 พัฒนางองค์กร ได้แก่ 1) การฝึกอบรม เช่น การบริหารจัดการ การสร้างการมีส่วนร่วม การสื่อความหมาย 2) การศึกษาดูงาน สำหรับแกนนำองค์กรชุมชน เพื่อจัดการ การท่องเที่ยว เพื่อเสริมโลกทัศน์ พัฒนาทักษะการบริหาร การจัดการในชุมชนอื่นๆ ที่มีลักษณะ คล้ายๆ กัน เพื่อเป็นตัวอย่างนำไปประยุกต์หรือเป็นบทเรียนที่ชุมชนต้องพึงระวังผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ และวางมาตรการป้องกันไว้แต่เริ่มแรก

ดังนั้น จึงพอสรุป กระบวนการในการเตรียมความพร้อมชุมชนเพื่อการจัดการ การท่องเที่ยวอย่างสั้นๆ และเข้าใจได้ง่ายขึ้น ตั้งแต่เริ่มจนจบกระบวนการ ประกอบไปด้วย 10 ขั้นตอน (พจนานุกรม, 2546: 23) ดังนี้คือ 1) ศึกษาความเป็นไปได้ก่อนลงพื้นที่ ซึ่งเป็นการศึกษาความเป็น ไปได้เพื่อเลือกพื้นที่ทำงานการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) ศึกษาความเป็นไปได้ร่วมกับชุมชน ซึ่งเป็น การทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับชุมชน ก่อนการตัดสินใจดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 3) กำหนด วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานการท่องเที่ยว โดยชุมชนร่วมกัน 4) การวางแผน ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมชุมชนในการจัดการ การท่องเที่ยว 5) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นการหาแนวทางในการสร้างองค์กรเพื่อการบริหาร จัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน 6) การจัดทำโปรแกรมการท่องเที่ยว เป็นการนำเสนอภาพกิจกรรม การท่องเที่ยวของชุมชน 7) การสื่อความหมาย โดยการพัฒนาบุคลากรของชุมชนให้มีความสามารถ

ในการบอกเล่าเรื่องราวของชุมชนได้อย่างน่าสนใจ 8) การตลาด ซึ่งเป็นการเรียนรู้และทำความเข้าใจ กลไกการตลาด พฤติกรรมนักท่องเที่ยว และองค์ประกอบที่สำคัญในการทำการตลาด 9) การจัดการท่องเที่ยว นำร่อง ซึ่งเป็นการทดสอบความพร้อมของชุมชน โดยการเชิญกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องใน งานการท่องเที่ยว ให้เข้ามาท่องเที่ยวในชุมชน และแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้ชุมชน ได้ปรับปรุงก่อนเปิดการท่องเที่ยวจริง 10) การติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นการติดตามและประเมินผล ทั้งในระดับกิจกรรม และภาพรวมในการทำการท่องเที่ยวโดยชุมชน

นอกจากนี้ หากจะวัดความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้น สามารถประเมินได้จากองค์ประกอบที่สำคัญ 17 ประการ (สุจิตราภา พันธวิไล และ ชีรเทพ ชนโมตรี, 2550: 18-20) ดังนี้ คือ

1) การท่องเที่ยวที่สามารถจะสนองความต้องการของผู้อาศัยในชุมชนเอง และนักท่องเที่ยวได้นั้น ต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่สมดุลต่อผลกระทบทั้งด้านบวกและ ด้านลบที่จะได้รับการท่องเที่ยว

2) การวางแผนสู่ความสำเร็จ ควรพิจารณาถึงแหล่งท่องเที่ยว การตลาด สิ่งอำนวยความสะดวกภายในแหล่งท่องเที่ยว การบริการนักท่องเที่ยว การพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ การจัดสรรเงินทุนและการสนับสนุนธุรกิจ ตลอดจนปัญหาขององค์กร

3) ความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน โดยชุมชนต้องตื่นตัวที่จะสร้างความสัมพันธ์และจับมือกับภาคธุรกิจต่างๆ ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนและส่งเสริม เศรษฐกิจชุมชนให้ดีขึ้น

4) ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจริง กล่าวคือ นักท่องเที่ยวย่อมต้องการมี ประสบการณ์ที่ดีกับเอกลักษณ์ เรื่องราว รูปแบบ ประวัติศาสตร์ ชุมชน และวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนถึง ความงดงามและควมมีคุณค่าแห่งสถานที่หรือชุมชนนั้นๆ

5) ประสบการณ์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นความสนุกสนานร่วมกันของนักท่องเที่ยว กับพี่น้องในครอบครัวของตน ความประทับใจ ความพึงพอใจที่นักท่องเที่ยวมีต่อสถานที่ที่ได้ไปชม ประสบการณ์ที่ไม่ธรรมดา การเติมเต็มสิ่งที่ยังขาดหายไปในชีวิต หรือความทรงจำที่ไม่รู้ลืม ที่นักท่องเที่ยวได้รับ ไม่เพียงแต่เป็นข้อได้เปรียบที่โดดเด่นเท่านั้น แต่ยังสามารถจะดึงดูดนักท่องเที่ยว ที่มีคุณภาพสู่แหล่งท่องเที่ยวนั้นได้ด้วย เพราะจุดหมายทางการท่องเที่ยวจะเน้นที่ประสบการณ์ของ นักท่องเที่ยวและการถ่ายทอดประสบการณ์นั้นๆ ต่อไปอย่างได้ผล

6) ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวที่ง่ายขึ้น ชุมชนที่ต้องการ ให้มีการท่องเที่ยวเกิดขึ้นในชุมชน ควรจะต้องมีระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพและสะดวกสบาย ต่อนักท่องเที่ยว

7) สัญญาของเครื่องหมายการค้า การสร้างสรรค์เครื่องหมายการค้าของชุมชน สามารถส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชนได้เป็นอย่างดี เพราะจะเป็นสัญญาบ่งชี้ที่ชุมชนจะขับเคลื่อนทุกสิ่งทุกอย่างอย่างยั่งยืนท่องเที่ยว และยังส่งเสริมให้เกิดมุมมองหรือภาพลักษณ์ที่ดีต่อแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ด้วย

8) ความเป็นผู้นำ การจัดการที่ดีเป็นระบบและสม่ำเสมอ มีความจำเป็นต่อการท่องเที่ยวของชุมชน ชุมชนจึงควรจัดตั้งองค์การการท่องเที่ยวขึ้น โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนด้วยวิสัยทัศน์ของความเป็นผู้นำ เพื่อเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จทางการตลาดที่คุ้มค่า และมีประสิทธิผลที่ดีที่สุดต่อชุมชน

9) ภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว เป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวและส่งเสริมสภาพเศรษฐกิจที่ดีแก่แหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ซึ่งหัวใจหลักคือความสะอาด การต้อนรับที่น่าประทับใจ การดูแลรักษาที่ดีต่อสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวและชุมชน

10) ความยั่งยืน ชุมชนควรมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนให้ยั่งยืน โดยพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ เช่น การรักษาทรัพยากรท้องถิ่น การสร้างความพึงพอใจ สร้างประสบการณ์ที่ดีและมีคุณภาพแก่นักท่องเที่ยว ในรูปแบบที่เคารพต่อผลประโยชน์ของชุมชน ความสมดุลของสภาพความเป็นจริงและความยั่งยืนกับเศรษฐกิจ รวมถึงความสามารถในการรองรับของสังคมเพื่อนำไปสู่ความพอใจเพียงของชุมชนในการรับนักท่องเที่ยว

11) ข้อมูลด้านการท่องเที่ยว ซึ่งการให้ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวที่ทันเวลา และมีสาระครบถ้วน คือหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ข้อมูลที่เหมาะสมในช่วงก่อนและระหว่างการเดินทางจะส่งผลอย่างมากต่อจำนวนวันที่นักท่องเที่ยวจะพักอยู่ในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว ข้อมูลจากแผ่นพับ เว็บไซต์ แผนที่ และศูนย์ข้อมูลท่องเที่ยวต่างๆ จะมีอิทธิพลในการตัดสินใจและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเช่นกัน

12) คุณภาพที่นักท่องเที่ยวคาดหวัง ซึ่งคุณภาพในการบริการมีส่วนสำคัญทั้งในการกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวใช้จ่าย การชักจูงให้นักท่องเที่ยวกลับมาเยือนอีก และการแนะนำแหล่งท่องเที่ยวด้วยการพูดต่อกันปากต่อปาก ซึ่งมีผลต่อความรุ่งเรืองของแหล่งท่องเที่ยวในระยะยาว

13) การเฉลิมฉลองในสิ่งที่แตกต่าง ควรนำความแตกต่างหรือเอกลักษณ์ของแต่ละแหล่งท่องเที่ยวมาเป็นจุดขาย หรือเครื่องหมายการค้าของแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ และ ควรจะเน้นการสร้างประสบการณ์ซึ่งดูพิเศษและไม่เหมือนใครให้แก่นักท่องเที่ยวด้วย

14) สิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากโรงแรมที่พัก ความบันเทิง แหล่งท่องเที่ยว และร้านอาหาร ซึ่งถือเป็นจุดสำคัญในการท่องเที่ยวแล้ว ยังมีสัญญาณจราจร ป้ายบอกทาง ห้องน้ำ ข้อมูลสำหรับนักท่องเที่ยว สวนที่รื่นรมย์ และสถานที่จอดรถ การผสมผสาน

ของสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม จะสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวพึงพอใจ และอำนวยความสะดวกแก่ชุมชนที่เป็นเจ้าของแหล่งท่องเที่ยววันด้วยพร้อมกัน

15) การซื้อปิ้งเป็นรายได้หมุนเวียน โดยการที่นักท่องเที่ยวเดินจับจ่ายซื้อของถือเป็นรายได้จากภายนอก ที่มีส่วนสำคัญในการดึงเงินทุนจากภายนอกเข้าสู่ชุมชน เพื่อนำมาเป็นเงินทุนในการพัฒนาการท่องเที่ยวในสถานที่นั้น

16) เงินทุนสนับสนุนที่สม่ำเสมอ ควรมีการสนับสนุนด้านเงินทุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง มีอัตราการเติบโตของการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนและไม่หยุดนิ่ง

17) ทักษะและความชำนาญ การท่องเที่ยวจัดเป็นผู้สร้างแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นแรงงานที่เป็นกันเอง และเป็นพนักงานมืออาชีพซึ่งต้องการทักษะเชิงกลยุทธ์ และการจัดการที่ดีในทุกๆ ส่วน ภาคธุรกิจจึงควรทำงานร่วมมือกันกับภาคการศึกษาในการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาธุรกิจท่องเที่ยวให้แข็งแกร่งขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการการท่องเที่ยวชุมชน ต้องเกิดจากจิตสำนึก ร่วมของชุมชน ที่ความคิดริเริ่มที่ตรงกัน ร่วมกันทำงานอย่างมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงสภาพที่แท้จริง รวมทั้งข้อจำกัดต่างๆ ของสังคมและสภาพแวดล้อม ร่วมกันวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามระบบของอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวที่ชุมชนเป็นเจ้าของ โดยอาศัยการผสมผสานความรู้ทางศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการธุรกิจ คำนึงถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เข้ากับคุณภาพของการบริการเพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวและชุมชน เพื่อเป็นแกนหลักขึ้น และเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่าง ภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมกันทำงานอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจในระยะยาว โดยต้องสร้างจริยธรรม ควบคู่ไปกับการเป็นนักธุรกิจที่ดี ย่อมจะนำชุมชนสู่ผลสำเร็จที่ดีที่สุด สร้างความภูมิใจในตนเองและสร้างรายได้ เสริมให้แก่ชุมชนได้อย่างยั่งยืน (สุจิตราภา พันธวิไล และ ธีรเทพ ชนไมตรี, 2550: 21-22)

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กอบกิจ ตันท์เจริญรัตน์ (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยดำเนินการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานโดยศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกัน ก็สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุและบุคลากรทางสุขภาพ

ขั้นตอนที่สอง ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาหลักสูตรจำลอง ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมาย หน่วยการอบรม 3 หน่วย ได้แก่ สุขภาพของผู้สูงอายุ โภชนาการกับสุขภาพของผู้สูงอายุ และการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของผู้สูงอายุ เมื่อได้หลักสูตรจำลองแล้วได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งปรากฏว่าหลักสูตรดังกล่าวมีความเหมาะสมกับสมรรถภาพและความจำเป็น ขั้นตอนที่สาม เป็นการทดลองใช้หลักสูตรกับบุคลากรทางสุขภาพ จำนวน 40 คน ปรากฏว่าหลังจากการฝึกอบรมกลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตนได้ถูกต้องดีขึ้น ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และดีกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ทั้งนี้ เนื้อหาวิชา กิจกรรมการสอน สื่อ วิธีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม ในขั้นตอนการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร อันได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล มีรายละเอียดและขั้นตอนครอบคลุมความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุ และสามารถยืดหยุ่นได้ตามพื้นฐานและความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ทำการอบรม

ณรงค์ ฉายายนต์ (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหารสำหรับหัวหน้า แผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 6 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหา ความรู้ ทักษะและทัศนคติ ความต้องการเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหารจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นหัวหน้าแผนกวิชา ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 30 วิทยาเขต จำนวน 222 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และออกแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่ต้องการคือ ทักษะด้านความคิด ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความรู้ทางวิชาการ โดยมีปัญหาที่สำคัญคือขาดความรู้ด้านการบริหาร ขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยนำข้อมูลมาสร้างเป็นโครงร่าง ขั้นตอนที่ 3 นำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน มาเป็นผู้ประเมิน พบว่า โครงร่างหลักสูตรมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการและปัญหา ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้ผลจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำผลมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 5 กับหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดวิทยาเขตส่วนกลาง จำนวน 57 คน เป็นกลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 27 คน หลังจากทดลองแล้วพบว่า กลุ่มทดลองมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม และสูงกว่ากลุ่มควบคุม หัวหน้าแผนกวิชามีประสิทธิภาพในด้านการสร้างทีมงาน การวินิจฉัยสั่งการ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การบริหารหลักสูตรวิชาการ เท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนที่ยังต่ำกว่าเกณฑ์คือ ด้านการสร้างขวัญและแรงจูงใจ ในขั้นตอนที่ 6 ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย ได้ดำเนินการปรับปรุงสภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมก่อนการนำไปใช้

มาเรียม นิลพันธุ์ (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการวิจัยวัฒนธรรม โดยดำเนินการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ รวมทั้งสำรวจชุมชนเขาสมอคอน อำเภอบางขัน จังหวัดลพบุรี ขั้นตอนที่สอง เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้ศึกษามาจากตอนแรก โดยกำหนดเป็นหลักการจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมฝึกรอบรม การวัดและประเมินผล สำหรับเนื้อหา กำหนดให้มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคสนาม มีการระดมความคิดจากการเสวนาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อร่างหลักสูตรแล้วได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ส่วนขั้นตอนที่สาม เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม และฝึกปฏิบัติงานภาคสนามที่ชุมชนเขาสมอคอน แล้วจึงกลับมาฝึกรอบรมภาคทฤษฎีในระยะที่สอง ที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติอีกครั้งหนึ่ง ขั้นตอนที่สุดท้าย คือการประเมินผลหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า หลังการฝึกรอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมสูงกว่าก่อนฝึกรอบรม ด้านการประเมินผลหลักสูตร พบว่า ควรมีการเพิ่มเติมหลักสูตรภาคทฤษฎี แต่ควรมีการดำเนินการนอกสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามควรมากกว่าที่เป็นอยู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตร คือความเอาใจใส่ของวิทยากร ความสนใจและความตั้งใจของผู้เข้ารับการอบรม ความร่วมมือและความช่วยเหลือของผู้นำชุมชน ในการปฏิบัติงานภาคสนาม ปัญหาของการฝึกรอบรมอยู่ที่ช่วงเวลาของการฝึกรอบรม ที่ควรแก้ไขคือ ผู้เข้าฝึกรอบรมไม่สามารถปฏิบัติภาคสนาม ส่วนการเก็บข้อมูลภาคสนามควรแก้ไขวิธีการเขียนรายงานการนำเสนอข้อมูล

สุนทร พูนเอียด (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกรอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนาชนบทสำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภาคใต้ตอนบน ซึ่งขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาหลักสูตรทดลอง 3) ปฏิบัติการเพื่อประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยังมีปัญหาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ สำหรับโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 1) ปัญหาและความจำเป็น 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) หน่วยการอบรม ส่วนการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรที่สร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ 30 คน ตามหลักเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ พบว่า โครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับมาก นอกจากนี้ ในส่วนของการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร กับกลุ่มเป้าหมาย 31 คน โดยวัดผลก่อนและหลังปฏิบัติการ ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ พบว่า หลังปฏิบัติการฝึกรอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนปฏิบัติการฝึกรอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกหน่วยการอบรม

ปทุมมาศ นนท์ประเสริฐ (บทคัดย่อ: 2544) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการบริการจัดการโครงการสิ่งแวดล้อมศึกษา สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนเตรียมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) ขั้นตอนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยการพัฒนาโครงสร้างและองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง คำอธิบาย รายวิชา แนวทางการดำเนินการอบรม สื่อ/อุปกรณ์ รูปแบบการวัดผลและการประเมินผล เกณฑ์การผ่านหลักสูตร และแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ 3) ขั้นตอนทดลองใช้และประเมินผลหลักสูตร โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่มคือ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบหาประสิทธิภาพของแบบวัดความรู้และเจตคติ 3) กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทดลองใช้หลักสูตรอบรม ที่ผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง 4) กลุ่มตัวอย่างผู้ประเมินหลักสูตรอบรม ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการอบรม หลักสูตรอบรม แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบประเมินผลหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรอบรมครั้งนี้มีความเหมาะสม สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากกรอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ตลอดจนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรนี้ระดับมากที่สุด

พิเชษฐ ถึงแสง (บทคัดย่อ: 2544) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมด้านบริหารสำหรับผู้บริหารระดับกลางของการรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อจัดทำหลักสูตรและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรบริหารใน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ซึ่งแบ่งการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนคือ 1) การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และสำรวจข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง ของการรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 184 คน 2) การสร้างหลักสูตร ซึ่งมีองค์ประกอบคือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หัวข้อวิชาการ วัตถุประสงค์ทั่วไป และการประเมินโครงสร้างหลักสูตร ความเหมาะสมและสอดคล้องของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน โดยใช้แบบสอบถาม 4) การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมได้ผ่านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร และโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง ที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมกับผู้บริหารระดับกลาง ของการรถไฟแห่งประเทศไทยต่อไป

ณัฐกานต์ เรือนคำ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น เรื่องการปลูกพืชที่สำคัญของชุมชนบ้านสันทะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านสันทะ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน ซึ่งได้นำกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของเซลเลอร์และอเล็กซานเดอร์ มาประยุกต์ใช้ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดย 1.1) ศึกษาเอกสาร ตำรา

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร 1.2) เลือกพื้นที่ดำเนินการ 1.3) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น 1.4) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ตอบแบบสอบถาม และจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) 1.5) สนทนากลุ่มในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ในเรื่องการปลูกพืชที่สำคัญของบ้านสันทะ

2) ร่างหลักสูตร 3) ตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตร แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ความเหมาะสมของส่วนประกอบของโครงร่างหลักสูตร และความสอดคล้องของส่วนประกอบของโครงร่างหลักสูตร

4) ทดลองใช้ และประเมินหลักสูตร

ประภาพรรณ บุญรอด (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่องเกาะสีชัง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ 1) การพัฒนาหลักสูตร โดยใช้รูปแบบการสร้างหลักสูตรของทาบา (Hilda Taba) ซึ่งมี 7 ขั้นตอนคือ 1.1) สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเรื่องเกาะสีชัง ของนักเรียน ครูผู้สอน วิชาการโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์อำเภอ รวมทั้งผู้นำชุมชนและประชากรในชุมชน โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง 1.2) กำหนดจุดประสงค์ โดยวิเคราะห์กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานกับสาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 1.3) คัดเลือกเนื้อหาสาระ โดยคำนึงถึงวัยและความสามารถของผู้เรียน 1.4) จัดเนื้อหาสาระ 1.5) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 1.6) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ 1.7) วัดผลประเมินผลหลักสูตร 2) การทดลองใช้หลักสูตร 3) การประเมินหลักสูตร โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วัดเจตคติ แบบประเมินผลงาน และแบบบันทึกการทำประโยชน์ต่อเกาะสีชัง

ศมานันท์ รัฐธนระวีชต์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรดังกล่าว ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยใช้แนวคิดในการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม และรูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบ CIPP Model ดังนี้ 1) ด้านบริบท หมายถึง ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง สาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ 2) ด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร สื่อ สถานที่ งบประมาณและเวลาเรียน 3) ด้านกระบวนการ หมายถึง การจัดการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร และการวัดประเมินผล 4) ด้านผลผลิต หมายถึง ผลการเรียนรู้ของนักเรียน คุณลักษณะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจและผลงานทางวิทยาศาสตร์

เอ็ดมอนด์ ถิ่นปัญญา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เรื่องหมอลำกลอน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนม่วงหวานพัฒนศึกษา จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 4) การประชาสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์หลักสูตร โดยการจัดนิทรรศการนำเสนอหลักสูตรผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของหลักสูตรมีความเหมาะสมสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานทั้งทรัพยากร สภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น 2) ร่างหลักสูตร 3) จัดทำเอกสารหลักสูตร และ 4) ประเมินหลักสูตรด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการเรียนการสอน 5) สื่อการสอน 6) การวัดผลประเมิน ทั้งนี้ ในการสร้างหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ควรได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน เพื่อให้ได้หลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้น การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ จึงควรมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรเป็นบางขั้นตอน โดยมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสิ่งที่มีอยู่ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนด โครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ

3.2 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยว

วชิระ วิชชุกรนันท์ และคณะ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ผลการวิจัยพบว่า เนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เป็นหลักสูตรบูรณาการด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 4 หน่วย รวมทั้งหมด 48 ชั่วโมง ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร จำนวน 6 ชั่วโมง 2) ภาษาอังกฤษที่ควรรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (ภาษาเที่ยว) จำนวน 18 ชั่วโมง 3) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 12 ชั่วโมง 4) หลักการเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 12 ชั่วโมง เมื่อนำหลักสูตรไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว พบว่า มีความเหมาะสมทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมาก นอกจากนี้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรสนับสนุนและเผยแพร่ให้หน่วยงานที่สนใจนำหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวไปใช้ เพื่อการเพิ่มจำนวนบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยวให้มากยิ่งขึ้น

กุลประภัสสร สิงห์ประอุดม (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความต้องการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการบริหารจัดการการท่องเที่ยวสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการบริหารจัดการการท่องเที่ยว สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัยคือ 1) ขั้นตอนเตรียมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการการท่องเที่ยวของท้องถิ่นทั่วประเทศ จำนวน 412 คน โดยใช้แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าสถิติร้อยละ Dependent t-test โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (SPSS) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสารและการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมมาพัฒนาเป็นโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหา แนวทางการดำเนินการอบรม สื่อ/อุปกรณ์ รูปแบบการวัดผลและประเมินผล เกณฑ์การผ่านหลักสูตร และแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ 3) ทำการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านฝึกอบรม และด้านการท่องเที่ยว จำนวน 3 ท่าน ประเมินโครงสร้างหลักสูตร และความเหมาะสมของหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถาม และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเข้ารับการอบรมเรื่องการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า หลักสูตรที่ทำการพัฒนาขึ้นนั้น สอดคล้องกับผลสำรวจความต้องการในการอบรม และมีความเหมาะสมในระดับที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จินตนา พงศ์ถิ่นทองงาม (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศคลองมหาสวัสดิ์และคลองโยง สำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศคลองมหาสวัสดิ์และคลองโยง สำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เตรียมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยสำรวจความจำเป็นและความต้องการจากประชากร จำนวน 36 คน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยพัฒนาโครงสร้างและองค์ประกอบหลักของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยวัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เฉพาะ และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ความคิดรวบยอด ขอบเขตเนื้อหาสาระ กระบวนการในการฝึกอบรม และ

การวัดและประเมินผล 3) การฝึกอบรมและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน ระยะเวลาฝึกอบรม 1 วัน การประเมินหาคุณภาพของหลักสูตรจากแบบทดสอบความรู้และแบบวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ฐานนิยม ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเจตคติทางบวกต่อเรื่องการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมาก ได้รับประโยชน์และความรู้จากการอบรม ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรมและสื่อการสอน เช่น วัสดุทัศนเรื่องการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในลำคลอง สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

ประดิษฐ์ แสงสุวาว (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว สำหรับผู้ทำงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ 1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความต้องการจำเป็นของการใช้ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน 2) สร้างหลักสูตรโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะแรก ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทดลองใช้หลักสูตรโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน 3) ใช้และประเมินผลการใช้หลักสูตรกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 10 โดยใช้การวิจัยแบบ One Group Pretest Design เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Signed Ranks Test ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวสำหรับผู้ทำงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว มีโครงสร้างที่เป็นภาคทฤษฎีและปฏิบัติในด้านความรู้ทั่วไป 3 ชั่วโมง และการใช้ภาษาอังกฤษในธุรกิจท่องเที่ยว 24 ชั่วโมง และการฝึกปฏิบัติภาคสนาม 3 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 30 ชั่วโมง และหลักสูตรมีประสิทธิผลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด การนำหลักสูตรไปใช้ ต้องมีการฝึกภาคปฏิบัติที่เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตลอดหลักสูตร โดยฝึกทักษะภาษาทั้ง 4 ด้าน ในสาระของเรื่องที่เกี่ยวข้อง มีการนิเทศอย่างใกล้ชิด มีวิทยากรเป็นเจ้าของภาษาร่วมกับวิทยากรหลักในการฝึกทักษะการพูด ใช้เทคนิคการอบรมตามแบบจำลองของสถานการณ์ แต่ละเรื่องให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถสื่อสารได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

วชิระ วิชชวรนนท์ และคณะ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากร ในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้สร้างหลักสูตรโดยอาศัยขั้นตอนการร่างหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) รูปแบบของหลักสูตร 3) การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร 4) การปรับปรุงแก้ไข ผลการวิจัยพบว่า เนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เป็นหลักสูตรบูรณาการด้านการท่องเที่ยว ประกอบไปด้วย 4 หน่วย รวมทั้งหมด 48 ชั่วโมง ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร จำนวน 3 ชั่วโมง 2) ภาษาอังกฤษที่ควรรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (ภาษาพาเที่ยว) จำนวน 18 ชั่วโมง 3) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 12 ชั่วโมง 4) หลักการเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 12 ชั่วโมง และเมื่อนำหลักสูตรไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรอยู่ระหว่าง 0.75-1.00 และผู้เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3.3 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถ

ภาณุวิษณุ ทองยิ้ม (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยการสร้างตัวแบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารงานพัฒนาชนบทระดับหมู่บ้านด้านเศรษฐกิจครัวเรือน พบว่า รูปแบบ แนวทาง กระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการที่พัฒนาตามรูปแบบ BAN-Mister- C Model ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารพัฒนาชนบทระดับหมู่บ้านด้านเศรษฐกิจครัวเรือนให้สูงขึ้น ในด้านความรู้ ทักษะ การบริหารจัดการและผลงาน ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาเนื้อหาให้สามารถนำและประยุกต์ใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรบุคคลให้เกิดความสมดุลในองค์กรวม และเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนา เมื่อนำผลการวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงปัจจัยที่กระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทำให้ขีดความสามารถในการพัฒนาลดลงได้ เช่น การควบคุมจากหน่วยราชการ นโยบายของรัฐบาล การครอบงำหรืออิทธิพลในหมู่บ้าน ความพร้อมของผู้นำท้องถิ่น

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการตรวจเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อสรุปและกำหนดขั้นตอนในการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนนี้ ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลักๆ ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานนั้น ผู้วิจัยต้องศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง (3 Sources & Face) ได้แก่ สภาพสังคมปัจจุบัน (ปัญหาและอุปสรรค) องค์กรความรู้ (การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน) และผู้เข้าฝึกอบรม (ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนคือ

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หลักการของการฝึกอบรม การเสริมสร้างขีดความสามารถกับผู้นำชุมชนท้องถิ่น และการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2. สถานการณ์ปัจจุบัน สภาพปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เกิดขึ้นในพื้นที่ศึกษา (จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

3. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ความรู้ ที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมขีดความสามารถในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้กับผู้นำท้องถิ่น

4. สำรวจความต้องการและความจำเป็นของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากการตรวจเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับผลการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อสร้างเสริมขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ได้จากขั้นตอนที่ 1) มาเป็นแนวทาง

ในการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน รายละเอียดดังนี้คือ

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) ที่สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีดังนี้คือ

1. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม
3. โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
 - 3.2 เนื้อหาการฝึกอบรม
 - 3.3 วิธีการฝึกอบรม
 - 3.4 สื่อประกอบการฝึกอบรม
 - 3.5 การประเมินผล

สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน (ฉบับร่าง) นี้ ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้คือ

1. ระบุหลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งการกำหนดหลักการและเหตุผลจะได้มาจากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ (ในขั้นตอนที่ 1) นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลในการฝึกอบรม ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการอบรม จะต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะการปฏิบัติงานหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมถึงต้องเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้เข้ารับการอบรม ทั้งนี้ การเลือกวัตถุประสงค์จะต้องให้ตรงกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และต้องนำไปสู่การแก้ปัญหาและอุปสรรคที่ไว้วิเคราะห์ไว้ (ในขั้นตอนที่ 1) รวมถึงต้องชี้ชัดให้ได้ว่า เมื่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นเสร็จสิ้นจากการฝึกอบรมแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการ และความจำเป็นที่กำหนดไว้ได้ หรือมีผลการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. กำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วนคือ

3.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมนี้ จะต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นหลัก

3.2 เนื้อหาในการฝึกอบรม ในการกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรม ต้องยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นหลัก และดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา โดยพิจารณาเนื้อหาและลำดับตามความต้องการผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ตามขั้นตอนที่ 1)

3.3 วิธีการฝึกอบรม คือการคัดเลือกและกำหนดเทคนิค วิธีการ และกิจกรรมในการฝึกอบรม ซึ่งต้องคำนึงถึงความพร้อมและพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักด้วย

3.4 สื่อประกอบการฝึกอบรม

3.5 การประเมินผล คือการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ในการฝึกอบรม โดยกำหนดให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม

4. ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร และเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ฝึกอบรมในขั้นตอนต่อไป ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องใน 2 ประเด็นคือ

4.1 ความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

4.2 ความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์จาก 3 ด้านที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม

จากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (ฉบับร่าง) ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำมากำหนดขั้นตอนการทดลองและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) ดังกล่าว ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในภาคสนาม (Field Test) ซึ่งใช้แผนการทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้คือ

1.1 วางแผนฝึกอบรม หรือการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม เนื่องจากหากวางแผนและเตรียมความพร้อมไม่ดีพอ

อาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค จนส่งผลต่อการฝึกอบรมที่ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ควรมีจัดเตรียมความพร้อมสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดฝึกอบรม ดังนี้คือ

- 1.1.1 จัดทำโครงการฝึกอบรม
- 1.1.2 ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม
- 1.1.3 กำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 1.1.4 คัดเลือกและเตรียมความพร้อมผู้สอน/วิทยากรฝึกอบรม
- 1.1.5 จัดตารางฝึกอบรม
- 1.1.6 จัดทำแผนการสอน
- 1.1.7 จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 1.1.8 จัดเตรียมสื่อประกอบการฝึกอบรม
- 1.1.9 จัดเตรียมงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และการบริการ

สนับสนุนต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานด้วย

1.2 ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการฝึกอบรม เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับตัวแทนผู้นำชุมชนท้องถิ่นของตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ท่าน โดยผู้วิจัยร่วมกับตัวแทนผู้นำชุมชนท้องถิ่นซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดช่วงวัน เวลา และสถานที่ ในการปฏิบัติการ (Action Research) ฝึกอบรมตามประเด็นที่กำหนด ในเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม รวมถึงดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นประการสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปผลการปฏิบัติการฝึกอบรมได้ ดังนี้คือ

- 1.2.1 ระยะเวลาการฝึกอบรม
- 1.2.2 สถานที่ฝึกอบรม

2. การประเมินประสิทธิภาพสูตรฝึกอบรม หลังจากมีการฝึกอบรมเพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้วเสร็จ จากนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการประเมินผลโครงร่างหลักสูตรดังกล่าว ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ช่วยยืนยันประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้น และเป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ในขณะเดียวกัน ต้องสร้างความเชื่อมั่นได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ ซึ่งผลลัพธ์ (Out put) ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องได้รับจากการผ่านหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ได้แก่

- 2.1 สามารถยกระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สูงขึ้น
- 2.2 สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ดีและถูกต้องตามองค์ความรู้ด้านการเป็นผู้นำชุมชนท้องถิ่นเพื่อจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ให้เพิ่มขึ้น

2.3 สามารถสร้างทักษะหรือความชำนาญด้านการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

โดยผู้วิจัยได้เลือกประเมินใน 4 ด้านที่เกี่ยวข้องคือ

1) การทดสอบความรู้ (Knokledge) ก่อน-หลังการฝึกอบรม และแบบฝึกหัด
ท้ายหน่วยเรียนในแต่ละหัวข้อ/หน่วยเรียน

2) การวัดทัศนคติ (Atiitude) ก่อน-หลังการฝึกอบรม

3) การสังเกตพฤติกรรมหรือทักษะ (Skill) การปฏิบัติงาน ก่อน-หลังการฝึกอบรม

4) การสอบถามความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม โดยประเมินในเชิงระบบ

3 ส่วน ดังนี้คือ

4.1) ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Input) ได้แก่ การประสานงานและการเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรม รวมถึงหลักสูตรฝึกอบรม และความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

4.2) กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) ได้แก่ ความน่าสนใจและความเหมาะสมของหัวข้อ/หน่วยเรียน รายละเอียดของเนื้อหาสาระ วิทยากร กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการอบรม โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาการฝึกอบรม วิธีการวัดและการประเมินผล รวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น สถานที่ฝึกอบรม การบริการอาหารและเครื่องดื่มต่างๆ เป็นต้น

4.3) ผลที่ได้รับจากการอบรม (Output) เช่น การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

3. แก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่นำผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว มาแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ควรมีการติดตามผลกระทบที่เกิดจากหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะค้นหาจุดเด่น-จุดด้อยของโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรฝึกอบรม รวมถึงถือว่าการประเมินผลซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาตัดสินได้ว่าโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมควรจะปรับปรุงและพัฒนาไปในลักษณะใด หรือควรจะจัดดำเนินการต่อไป หรือควรนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีหรือเป็นหลักสูตรกลางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันในพื้นที่ศึกษาอื่นๆ ต่อไปได้

จากนั้น สามารถสรุปและกำหนด “กรอบแนวคิดการวิจัย” ได้ดังภาพที่ 4

ขั้นตอนที่ 1 / การสำรวจ

ขั้นตอนที่ 2 / การพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 / การประเมินผล



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย