บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหอพระในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ความหมาย ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย และองค์ประกอบของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร บทบาทของผู้บริหารกับการพัฒนาหลักสูตรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

ทุกตำแหน่งในองค์กรจะถูกสมาชิกคาดหวังไว้ในระดับหนึ่งว่า พฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้นควรจะทำอะไร มีพฤติกรรมอย่างไร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าบทบาทของแต่ละคนในตำแหน่งหนึ่งๆ ควรจะเป็นเช่นใด

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, หน้า 149) กล่าวถึงการแสดงบทบาทตามตำแหน่งว่า การแสดงบทบาทตามตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่นั้น ถือว่าเป็นบทบาทจริง (Actual Role) ซึ่งยึดถือตามนัยสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง และสอดคล้องกับค่านิยมและปทัสถาน (Value and Norms) ของสังคม การแสดงบทบาทตามตำแหน่งย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม บุคคลที่เกี่ยวข้องย่อมมีความมุ่งหวังหรือมีความคาดหวังในบทบาทที่ผู้สวมตำแหน่งจะแสดง ซึ่งเรียกว่าบทบาทที่มุ่งหวัง (Expectation Role)

ในขณะที่ Griffiths and Others (1964, pp. 149 -151) ได้กล่าวสรุป คำว่า "บทบาท" ไว้ใน Getzels-Guba's Role Theory ว่า บุคคลที่ดำรง "ตำแหน่ง" ต่าง ๆ ในระบบสังคมจะแสดงพฤติกรรมส่วนหนึ่งออกมาจากสิ่งที่ตนคิดว่าผู้อื่นคาดหวังให้ตนปฏิบัติ และอีกส่วนหนึ่งออกมาจากสิ่งที่ผู้อื่นต้องการให้ตนปฏิบัติจริง ความคาดหวังดังกล่าวนี้เรียกว่า "บทบาท" และบทบาทในสังคมของบุคคลก็ได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกภาพของตนอีกด้วย

สำหรับ Good (1964, p. 502) ได้อธิบายความหมายของคำว่า "บทบาท" หรือ "Role" ไว้ดังนี้

1. ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลภายในกลุ่ม

2. รูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังตามตำแหน่งหรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคม

ในขณะที่ Stanfeld (1951, p. 360) ได้ให้ความหมายของ "บทบาท" ว่า บทบาทของบุคคลใดๆคือ รูปแบบหรือประเภทของพฤติกรรมทางสังคมที่น่าจะมีความเหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ และเป็นไปตามความต้องการ และความคาดหวังของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ส่วน Krech, Crutchfield, and Ballachey (อ้างในภิญโญ สาธร, 2519 หน้า 55) ลงความเห็นว่า ความคาดหวังของบุคคลอื่นที่กำหนดบทบาทของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น มิได้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เพียงอย่างเดียว แต่มีอิทธิพลต่อความต้องการ ความมุ่งหมาย ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนา และทัศนคติของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆด้วย ดังนั้นการกระทำใดๆ ของผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม มักจะเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากความนึกคิดของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ที่รู้สึกว่าผู้อื่นต้องการให้ตนกระทำอะไร อย่างไร ในฐานะที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ในขณะที่ ฑิตยา สุวรรณะชฎ (2517, หน้า 169) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับฐานะตำแหน่งและบทบาท ไว้ดังนี้

1. มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคมและมีอยู่ก่อนที่คนจะเข้าไปครอง

2. มีบทบาทที่ควรจะเป็น ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง

3. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้นๆ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น

4. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นได้มาจากสังคมประกิต (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ

5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้น ไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริงๆ ของคนที่ครองตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริงนั้นเป็นผลของปฏิกิริยาของคนที่ครองตำแหน่งที่มีบทบาทที่ควรจะเป็นบุคลิกภาพของตนเองและบุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมกันในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

สำหรับ จักรพงษ์ ทัพขวา (2531, หน้า 28) ลงความเห็นว่า บทบาทย่อมขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลดำรงอยู่ บุคคลที่เกี่ยวข้องย่อมคาดหวังให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับตำแหน่ง บทบาทดังกล่าวย่อมสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ซึ่งเป็นที่ยอมรับและเข้าใจกัน หรืออาจสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ปฏิบัติจริง และพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่บุคคลอื่นคาดว่าผู้บริหารโรงเรียนควรจะแสดงออก หรือปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งอย่างไร

นอกจากนั้น สวัสดิ์ เมฆพยัพ (2534, หน้า 9) ได้สรุปความหมายของ "บทบาท" ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่ควรกระทำตามความคาดหวังขององค์การหรือหน่วยงานของตนและของบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยส่วนรวมแล้วก็อาจมีพฤติกรรมไปทางใดทางหนึ่งมากหรือน้อยต่างกัน ผู้บริหารจะต้องหมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เป็นผู้ประสานประโยชน์โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้งและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น พอสรุปความหมายของบทบาทดังนี้ "บทบาท" คือพฤติกรรมต่างๆที่บุคคลหนึ่งแสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ และพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความมุ่งหวังของบุคคลอื่นที่คาดหวังต่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ได้นั้น ขึ้นอยู่กับความตระหนักในขอบเขตของหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถแสดงพฤติกรรมตามบทบาทของตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ทั้งนี้ วิจิตร ศรีสอ้าน (2514, หน้า 105) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่โดยตรงในการรักษาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เอาใจใส่นำครู กระตุ้นครูให้ตื่นตัวในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. บทบาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร นอกจากจะสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่เขาจะต้องทำแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ พัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องทำต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาไม่มีจุดจบ งานนิเทศการศึกษาเป็นงานพัฒนา เมื่อพัฒนาบุคคลได้ดีแล้วงานจะดีขึ้นมาเอง

3. บทบาทในการจัดหาเงินและเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกทั้งหลาย (Fund and Facilities) ครูใหญ่สมัยปัจจุบันจะต้องมี ทรรศนะทางเศรษฐกิจ (Economic Minded) มากกว่าสมัยเดิม เพราะว่าประเทศไทยเรามีงบประมาณจำกัด จะรอแต่งบประมาณแผ่นดินอย่างเดียวไม่ได้ ครูใหญ่จะต้องรู้ว่าแหล่งหาเงินนั้นอยู่ที่ไหน และจะได้มาอย่างไร ในแง่นี้ต้องร่วมมือกับชุมชน สมภารวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ฯลฯ

4. บทบาทในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน การที่จะอธิบายให้คนทั้งหลายรู้ว่า โรงเรียนกำลังทำอะไรอยู่ แล้วคิดจะทำอะไรต่อไปนั้น เป็นจุดสำคัญที่โรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ที่ดี

5. การติดต่อของโรงเรียนกับทางบ้านควรจะเป็นไปในทางที่ดีคือ แจ้งข่าวอันน่าสนใจ

เช่น ผลการเรียนที่ดีของนักเรียน ความเด่นของนักเรียนในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสนองความต้องการของสังคมเท่าที่จะทำได้ เมื่อมีโอกาสที่จะทำให้สื่อมวลชนในท้องถิ่นรู้จักโรงเรียน ก็ควรจะทำตามปรัชญาของการศึกษาในแนวใหม่ เห็นว่า บริหารนั้นก็คือบริการ

ส่วน พนัส หันนาคินทร์ (2524 หน้า 59) ได้ให้ความเห็นว่าบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ควรประกอบไปด้วย

1. รับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน ในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร

2. เป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน กล่าวคือเป็นตัวแทนในกิจการต่างๆ ของโรงเรียนในการติดต่อกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน

3. เป็นผู้นิเทศหรือให้การแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทักษะด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำ ตลอดจนป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. เป็นผู้ริเริ่ม

5. เป็นผู้ตัดสินใจปัญหาระดับสูงของโรงเรียน

ในขณะที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2525, หน้า 73) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่า ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการสองด้านคือการจัดการเกี่ยวกับภายนอก และการจัดการเกี่ยวกับภายในองค์กร การจัดการเกี่ยวกับองค์กรภายนอกได้แก่การศึกษาถึงนโยบายของรัฐ ภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจะต้องรู้จักคาดการณ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกแผนการทำงานที่จะทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด ส่วนการจัดการเกี่ยวกับภายในองค์กรได้แก่การจัดเตรียมและจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่างๆ จัดโครงสร้างของกลุ่มงาน จัดคนที่เหมาะสมให้เข้ากับงานในแต่ละด้าน สั่งการให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยดี รวมทั้งการกำกับ ควบคุม ดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับ Campbell and Others (1966, pp. 225 – 227) ได้เสนอแนะบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษา 4 ประการดังนี้

1. บทบาทผู้จัดตั้ง (An Organizer) ในฐานะที่ต้องรับผิดชอบต่อภารกิจทั้งมวลของสถานศึกษา ผู้บริหารจำต้องจัดการกับระบบต่างๆภายในโรงเรียนเพื่อให้พันธกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทผู้สื่อสาร (A Communicator) จากตำแหน่งที่อยู่ระหว่างหน่วยเหนือ (The Central Office) และครู ระหว่างชุมชนที่เป็นที่ตั้งโรงเรียนและประชาคมทั่วไป ผู้บริหารจึงมีความ

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้มีความสามารถในเรื่องการสื่อสาร เพื่อก่อให้เกิดความกลมกลืนระหว่างโรงเรียน และสังคมโดยรวม

3. บทบาทผู้นำทางวิชาการ (An Instructional Leader) ในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารจำต้องสามารถแสดงภาวะผู้นำของตน ให้ได้อย่างเหมาะสมในการพัฒนาความร่วมมือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน พร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรสื่อ นวัตกรรมต่าง ๆ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

4. บทบาทหัวหน้าสายงาน (A Line Officer) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดภายในสถานศึกษา เป็นอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามเพื่อให้การบริหารงานภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง ผู้บริหารจะต้องหาวิธีปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจส่วนตัว โดยอาศัยความสามารถพิเศษ (Competence)

ในทัศนะของ Smith and Others (อ้างใน สันต์ ธรรมบำรุง, 2527, หน้า 180-181) ผู้บริหารควรแบ่งภาระงานเป็น 7 อย่าง ดังนี้

งานในความรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่คิดเป็นร้อยละครูใหญ่
1. หน้าที่ทั่วๆ ไป	5
2. บริหารครูผู้สอนและบุคลากรที่ไม่ใช่ผู้สอน	20
3. บริหารหลักสูตร	40
4. บริหารการเงิน	5
5. บริหารอาคารสถานที่	5
6. บริหารเกี่ยวกับนักเรียน	20
7. บริหารด้านความสัมพันธ์ต่อชุมชน	5

นอกจากนี้ Griffiths and Others (1962, p. 172) ได้จำแนกบทบาทที่ผู้บริหารจะต้องมีความชำนาญ (Competent) ไว้ 4 ประการดังนี้

1. ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน (Improving the Educational Program)

2. คัดสรรและพัฒนาบุคลากร (Selecting and Developing Personnel)

3. ทำงานร่วมกับชุมชน (Working with the Community)

4. บริหารงานโรงเรียน (Managing the School)

ส่วน Anderson and Van Dyke (อ้างในสิริ เทศประสิทธิ์, 2529, หน้า 101 – 102) ได้เสนอแนวทางของการแสดงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร

2. ศึกษาและให้ความรู้ในทางด้านทฤษฎีการศึกษา แก่บรรดาครูและผู้สนใจ

3. จัดโครงการการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และประเทศชาติ

4. เปิดบริการแนะแนวขึ้นในโรงเรียน

5. จัดบริการต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น บริการสุขภาพ การรับส่งนักเรียน และอาหารกลางวัน

6. จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุด และเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน

7. ร่วมมือในการคัดเลือกครู และจัดสายงานที่ทำให้การดำเนินงานของคณาจารย์เป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. พัฒนาวิธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ดี และความประพฤติของนักเรียนเรียบร้อย

9. พัฒนาและรักษาขวัญกำลังใจของคณาจารย์ให้ดีตลอดไป

10. พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมครูในโรงเรียน

11. พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อนักเรียนทุกคน

12. วางแผนการจัดการเรียนการสอน ทั้งเป็นวันและเป็นปี

13. พัฒนาวิธีการรักษาระเบียบและงานธุรการประจำวัน เพื่อให้การบริหารคล่องตัวทั้งในด้านการศึกษา และด้านธุรกิจ

14. เปิดโอกาสให้ผู้นำในหมู่บ้านเข้ามาร่วมกิจกรรมในโรงเรียนบ้างตามสมควร

15. ชี้แจงถึงโปรแกรมการเรียนการสอนของโรงเรียนในชุมชน ผู้ตรวจสอบโรงเรียนและคณะกรรมการการศึกษาได้รับทราบ

16. ร่วมมือประสานงานในการจัดบริหารการศึกษาให้แก่เด็กหนุ่มสาวในชุมชน

17. จัดการและให้คำแนะนำในการรักษาอาคารเรียน และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ของโรงเรียน

18. ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารในอนาคต

19. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษา

20. ยอมเสียสละเพื่อความก้าวหน้าทางการเรียนการสอนของโรงเรียน

ในขณะที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2543 ข, หน้า 8 – 12) ชี้ว่า เมื่อมีการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคงจะไม่พ้นผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพข้อหนึ่งที่เพิ่มอย่างชัดเจน คือ ดึงชุมชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารโรงเรียน...การปฏิรูปต้องการ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ... เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการร่วมมือกับครู ผู้ปกครองและชุมชน

ส่วน สุรพล บัวพิมพ์ (2540, หน้า 23) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในช่วงเวลาแห่งการปรับรื้อระบบโรงเรียน (Restructuring Schools) ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ต้องเปลี่ยนไปเป็นผู้ฝึก ผู้อำนวยความสะดวก ไม่ใช่ผู้บริหารในสำนักงานที่วางตัวเหมือนกับผู้บริหารแบบเก่า ๆ เน้นการส่งเสริมบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 29) ได้กล่าวว่าบุคลากรครูเปรียบเสมือนนักรบประจำโรงเรียน งานโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จะรบแพ้หรือชนะ บทบาทหลักจะอยู่ที่บุคลากรครู ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ ภิญโญ สาธร (2517, หน้า 5) ที่กล่าวว่าในวงการศึกษาถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้นจะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารที่ดีคือผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ เสรี ลาชโรจน์ (2537, หน้า 215) ได้กล่าวว่า ทุกครั้งที่มีการประกาศใช้หลักสูตรใหม่ ผู้ที่รับภาระมากที่สุดก็คือ ครูผู้สอน ซึ่งจำเป็นต้องนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้นั่นเอง การจัดให้บุคลากรของโรงเรียนทุกระดับทำการศึกษาทบทวน และทำความเข้าใจหลักสูตรไปพร้อมๆกันทุกปีการศึกษา โดยอาจจะจัดในรูปของการประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา หรือการพบปะกันก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อปรึกษาหารือ เตรียมการใช้หลักสูตร สรุปปัญหาที่กำลังประสบอยู่และร่วมกันหาวิธี แก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในส่วนที่มีอำนาจพอทำได้ไปพร้อมกัน ทั้งนี้ภิญโญ สาธร (2519, หน้า 163-164) ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ประหยัดเวลาของบุคลากร คือแทนที่จะต้องใช้เวลาหลายๆปีทำงานหาประสบการณ์เอาเองจากการปฏิบัติการตามปกติ จนเกิดความรู้ความชำนาญ หน่วยงานอาจจัดให้มีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ โดยให้คนเก่าที่มีความรู้ความชำนาญในงานประเภทนั้นๆ สอนคนใหม่เฉพาะเรื่องที่จำเป็นต้องรู้เพื่อการปฏิบัติงานโดยตรง บุคลากรที่เข้าใหม่ก็จะรู้งานทันทีในเวลาเป็นวันสัปดาห์ หรือเดือน แทนที่จะเป็นแรมปี

2. ปรับปรุงคนเก่าให้ปฏิบัติงานดีขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลไม่ได้หมายความว่าจะให้เฉพาะบุคลากรเข้าใหม่เพียงอย่างเดียว แต่ให้แก่คนเก่าที่ทำงานมานานๆแล้วด้วย เป็นการกระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน เพิ่มเติมความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นการเปิดหูเปิดตาให้กว้าง

3. สร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลหรือมีการฝึกอบรม ทำให้บุคลากรทุกคนได้พบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้กัน มีการร่วมสังคมกันเป็นพิเศษไปในตัว ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวและจงรักภักดีต่อหน่วยงานยิ่งขึ้น ขวัญของบุคลากรจะดีขึ้น เพราะการทำงานของเขาได้รับความสนใจจากหน่วยงานไม่ใช่ทำงานไปวันๆ

4. ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน บางทีบุคลากรที่ทำงานอยู่พบปัญหา แต่ไม่รู้จะระบายความอึดอัดใจกับใคร เมื่อมารับการพัฒนาบุคคลหรือรับการฝึกอบรมก็มีโอกาสพูดและระบายความข้องใจ บุคลากรอื่นก็มีโอกาสทราบ มีโอกาสช่วยเหลือ

5. เป็นการช่วยเหลือหน่วยงานเมื่อหาคนใหม่ที่เหมาะสมมาทำงานไม่ได้ โดยปกติการหาคนใหม่ที่มีความรู้ในวิชาเฉพาะหาได้ยาก การรับบรรจุก็รับเข้ามาอย่างนั้นเอง โดยคาดว่าเวลาผ่านไปบุคลากรเหล่านี้จะค่อยๆรู้ไปเอง ซึ่งอาจจะไม่ได้รับผลตามเป้าหมายก็ได้ การฝึกอบรมช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนผู้ชำนาญการเฉพาะตำแหน่งดังกล่าวได้มาก

6. เป็นการช่วยบุคลากรแต่ละคนที่มารับการฝึกอบรมให้เป็นคนมีค่ามากขึ้น เพราะมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นค่าตัวย่อมแพงขึ้นเป็นธรรมดา บุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งอาจได้เงินเดือนสูงขึ้น หรือมีรายได้ดีขึ้น เพราะมีประกาศนียบัตรพิเศษและมีความรู้พิเศษ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2543 ก, หน้า 10-11) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 บทบาทหน้าที่ คือ

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน

2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆเพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน

5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ รวมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร

6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร และควบคุมกำกับติดตามบุคลากรใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

และในเอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2528, หน้า 1112-1113) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง พอสรุปได้ดังนี้

1. บทบาทในการนำการเปลี่ยนแปลง (Innovators) เป็นเรื่องของการประดิษฐ์คิดค้นบนพื้นฐานของสังคมเดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ การให้คลี่คลายจากเรื่องโชคลางโดยไร้เหตุผลงมงาย ให้ยึดถือหลักการและเหตุผลยิ่งขึ้น เพื่อแสวงหาวิธีการใหม่ๆที่ดีกว่า ในการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิต

2. บทบาทในการรวมกลุ่ม (Organizer) ลักษณะสังคมไทยมีจุดอ่อนแออย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลเสียทั้งในทางการเมืองและเศรษฐกิจ ก็คือต่างคนต่างอยู่ ขาดการสนองตอบทางการเมืองและการร่วมกันผลิต การอยู่ด้วยกันเพื่อเสริมสร้างพลังให้กับสังคมจึงไม่มี ด้วยเหตุที่ไม่นำพา และวางเฉยของประชาชนนั่นเอง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีบทบาทในการรวมกลุ่ม

3. บทบาทในการศึกษา (Educators) เมื่อรวมกลุ่มกันแล้ว การอยู่ร่วมกัน การปฏิบัติงานร่วมกัน จะเป็นกระบวนการศึกษาที่จะให้คนศึกษาเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงแนวนิสัย ทัศนคติ และค่านิยมที่จะทำให้สังคมดีขึ้น ซึ่งตรงนี้เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

4. บทบาทในการกระตุ้นเตือนยั่วยุ (Stimulator) เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่ยังด้อยการศึกษา ความรู้สึกนึกคิด ดำเนินชีวิตตามแบบของประเพณีเดิม ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่กระตุ้นเตือน เร่งรัดและเร่งเร้าให้มีการเปลี่ยนแปลงตามการพัฒนาของเศรษฐกิจและสังคม

5. บทบาทในการประสานงาน (Co-Ordinator) ผู้บริหารจะต้องประสานงานกับแหล่งทรัพยากรต่างๆ หน่วยงานต่างๆ ที่มีบทบาทในการพัฒนาเพื่อขอความช่วยเหลือ

6. บทบาทในการเป็นตัวเชื่อมโยง (Link) คือเป็นตัวกลางระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้กำหนดนโยบาย

7. บทบาทในการอำนวยความสะดวก (Facilitator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานและชุมชน

การปฏิรูปการศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เรียน การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Child Centered) จำต้องเน้นกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เป็น (Learning How to Learn) สิ่งเหล่านี้จะบังเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้นำ เป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้อง "ทำงานหนัก รักพวกพ้อง มองหามิตร จิตไม่หวั่น" (สุพล วังสินธ์, 2542, หน้า 36) นอกจากนี้ยังได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหารเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารในการปฏิรูปการศึกษา

วิธีจัดการเรียนการสอน	บทบาทผู้บริหารโรงเรียน
1. ส่งเสริมให้นักเรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ชอบเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และมีพฤติกรรมที่เป็นอารยะ	1. เป็นผู้นำในด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2. ส่งเสริมสนับสนุนในการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3. เป็นผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานวิชาการ 4. ส่งเสริมในการจัดหาทุนมาสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ 5. ส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และเป็นผู้ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริมให้นักเรียนรักธรรมชาติ รักเพื่อนมนุษย์ รักศิลปวัฒนธรรม ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เห็นแก่ได้	1. ประสานขอความร่วมมือจากภาคเอกชนและชุมชน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้การปฏิบัติ 2. เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมในหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมนอกหลักสูตร 3. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน 4. เป็นผู้นำในการนำภูมิปัญญาชาวบ้านทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ 5. สร้างค่านิยมให้นักเรียนรักเพื่อนมนุษย์ ไม่ดูถูกคนจน รักคนประกอบอาชีพอิสระ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วิธีจัดการเรียนการสอน	บทบาทผู้บริหาร
	6. เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการเรียน 7. เป็นผู้นำในการส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและรักรากเหง้าของตนเอง 8. เป็นผู้นำในการส่งเสริมและสร้างสรรค์จรรโลงศิลปวัฒนธรรม
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและที่มีจิตใจเป็นสาธารณะ	1. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์การในทางสร้างสรรค์ 2. เป็นผู้นำในการบริหารงานโดยยึดแนวทางในการพัฒนาประชาธิปไตย 3. เป็นผู้นำในการบริหารงานโดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 4. เป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยี นวัตกรรม การสื่อสาร มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่มา : สุพล วังสินธ์ (2542 , หน้า 34 – 36)

นอกจากนี้ สงัด ปินตานา (มปป., หน้า 6) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. พัฒนากิจกรรมและเนื้อหา
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
3. จัดกิจกรรมที่เหมาะสมทั้งในและนอกเวลาเรียน
4. มีการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน
5. วัดและประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับสภาพจริงของนักเรียน

นอกจากนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543 ก หน้า 30-31) ยังได้กล่าวย้ำอีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพึงเป็น "ผู้บริหารมืออาชีพ" ที่มีอำนาจและคล่องตัวในการบริหารงานของสถานศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและดูแลการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น รวมถึงสื่อแบบเรียน และวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตร
3. จัดทำข้อเสนอของบประมาณในรูปเงินอุดหนุนเพื่อจัดการศึกษาของสถานศึกษา
4. เสนอแต่งตั้ง ถอดถอน โยกย้ายครูและบุคลากรในสถานศึกษา รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปของสถานศึกษา
5. นิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน และประกันคุณภาพในสถานศึกษา
6. จัดทำรายงาน และจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษา
7. เป็นผู้แทนสถานศึกษาในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
8. แสวงหาความร่วมมือ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนกัปตันเรือผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียน โดยมีบทบาท 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน มีบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน มีบทบาทเป็นผู้ประสาน ประชาสัมพันธ์ เป็นทั้งบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่บุคคลอื่นคาดหวังว่า การบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั่นเอง

ความหมาย ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย และองค์ประกอบของหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า "หลักสูตร" (Curriculum) มีนักการศึกษา และนักวิชาการ และผู้รู้ได้แสดงทัศนะที่แตกต่างกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

Taba (1962, pp. 10 - 11) ได้สรุปว่า หลักสูตรหมายถึง แผนการเรียนรู้ เป็นแนวทางในการเตรียมเยาวชน ให้มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมของสังคมในวันข้างหน้า โดยประกอบด้วยเป้าหมายและจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายและจุดประสงค์นี้จะเป็นเครื่องชี้แนะในการเลือกจัดเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินผลด้วย

ส่วน Good (อ้างใน สันต์ ธรรมบำรุง, 2527, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ

1. หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชา ที่จัดไว้เป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ศึกษา เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรศิลปศึกษา เป็นต้น ความมุ่งหมายของหลักสูตรในข้อนี้หมายถึงหลักสูตรเป็นวิชาๆ

2. หลักสูตร คือ เค้าโครงทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอนซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่เด็ก เพื่อให้มีความรู้จบชั้นหรือให้รับประกาศนียบัตร สามารถเข้าเรียนต่อในทางอาชีพต่อไป ความหมายในข้อนี้หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับรวมทุกวิชาเข้าด้วยกัน

3. หลักสูตร คือ กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนักเรียนได้เล่าเรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนและสถาบันศึกษา ความหมายในข้อนี้ หมายถึงหลักสูตรทั้งฉบับ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาวิชาส่วนหนึ่ง และประสบการณ์อีกส่วนหนึ่ง

ในขณะที่ Hosford (อ้างในอำนาจ จันทร์แป้น, 2532, หน้า 1 – 2) ได้รวบรวมแนวความคิดจากนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของหลักสูตรในรอบ 20 ปี โดยนำแนวความคิดทั้งหลายมาจัดรวมเป็นกลุ่มตามแนวความคิดที่สอดคล้องกันได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มแรกมีแนวความคิดว่า หลักสูตรหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น (Everything that Happens) โดย Beauchamp ให้ความหมายหลักสูตร ว่าเป็นประสบการณ์ทั้งมวลที่นักเรียนได้รับภายใต้ดุลพินิจของโรงเรียน ส่วน Regan นิยามหลักสูตรว่า ประสบการณ์ทั้งมวลที่นักเรียนได้รับซึ่งโรงเรียนยอมรับว่าอยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน นอกจากนี้ Spears กล่าวว่า หลักสูตรมิได้หมายถึงเฉพาะโปรแกรมการเรียนการสอนในห้องเรียน แต่หลักสูตรรวมถึงกิจกรรมทั้งมวลของนักเรียน

2. กลุ่มที่สองมีแนวความคิดว่า หลักสูตรหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จัดให้ (Everything that Is Offered) โดย Saylor กล่าวว่า หลักสูตรหมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งมวลที่โรงเรียนจัดให้ และ Crossby ให้ความหมายว่า หลักสูตรหมายถึงประสบการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนจัดให้เพื่อให้การ

ศึกษาแก่นักเรียน นอกจากนี้ Doll กล่าวว่าหลักสูตรคือประสบการณ์ทั้งมวลที่โรงเรียนจัดให้ผู้เรียนและอยู่ภายใต้การดำเนินการของโรงเรียน

3. กลุ่มที่สามให้ความหมายว่า หลักสูตรเป็นแผนการสอนและวิธีการสอน (The Planned What and How) ซึ่ง Phenix ให้ความหมายว่า หลักสูตรคือ โปรแกรมการเรียนของโรงเรียนที่ระบุเนื้อหาวิชาที่จะสอน วิธีการสอนและลำดับขั้นตอนการสอนว่า สอนอะไร สอนอย่างไร และสอนเมื่อไร ส่วน Krug ให้คำอธิบายว่า หลักสูตรประกอบด้วยแนวทางการสอนที่โรงเรียนใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ไปสู่คุณลักษณะตามที่ต้องการ

4. กลุ่มที่มีแนวความคิดว่า หลักสูตรคือ แผนการสอน (The Planned What) โดย Johnson อธิบายว่า หลักสูตรคือ คุณลักษณะที่ต้องการชุดหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการสอน รวมทั้ง Smith et al. กล่าวว่า หลักสูตรคือ ประสบการณ์ชุดหนึ่งที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่ออบรมสั่งสอนนักเรียน

สำหรับ สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 16) สรุปความหมายของหลักสูตรได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. หลักสูตรคือสิ่งที่สร้างขึ้นในลักษณะของรายวิชาซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่ได้จัดเรียงลำดับความยากง่าย หรือเป็นขั้นตอนอย่างดีแล้ว

2. หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทางการเรียนซึ่งได้วางแผนไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

3. หลักสูตรเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นสำหรับให้ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็กในโรงเรียน

4. หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งเขาได้ทำ ได้รับรู้ และได้ตอบสนองต่อการแนะแนวทางของโรงเรียน

ในส่วนของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 40) ให้ความหมายของหลักสูตร 3 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้

2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ในปีต่อมา จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช น้อมศรี เคท ไพฑูรย์ สินลารัตน์ คณะบรรณาธิการ (2536) ให้ทัศนะว่าหลักสูตรเปรียบเสมือนผังในการวางแผนการจัดการศึกษาไว้ล่วงหน้า หลักสูตรที่ใช้ได้ดีในสมัยหนึ่ง สภาพของสังคมหนึ่ง กาลต่อมาย่อมจะล้าสมัยเพราะความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสภาพของสังคมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป หลักสูตรที่ดีจึงต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่และจะต้องเป็นเครื่องมือที่มีอิทธิพลในการเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ส่วน ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า "หลักสูตร" เป็นศัพท์ทางการศึกษาคำหนึ่งที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคย และมีผู้ให้ความหมายไว้มากมายและแตกต่างกันไป บางความหมายมีขอบเขตกว้างขวาง บางความหมายมีขอบเขตแคบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น ๆ ที่มีต่อหลักสูตร ครูบางคนคิดว่าหลักสูตร คือ เอกสารหลักสูตรที่จัดพิมพ์เป็นเล่มโดยกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนอาจจะคิดว่าหลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางการจัดการศึกษา ซึ่งครูต้องจัดให้กับนักเรียนในชั้นเรียนและผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบบริหารให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว

นอกจากนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 3) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นเครื่องกำกับความคิดในการทำงาน และใช้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของโรงเรียน หลักศึกษาศาสตร์ได้แสดงไว้ชัดเจนว่า แผนที่ทำงานในการพัฒนาคน (Human Development) ตามระบบโรงเรียน (School) คือ "หลักสูตร" หรือ "Curriculum"

นอกจากนั้นกรมวิชาการ (2545 ข, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาว่า หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความไปสู่ที่ปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลกอย่างมีความสุข ดังนั้นหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วยการเรียนรู้และประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชาที่ต้องการเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปีหรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแต่ละปีหรือภาค และกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากทัศนะต่างๆข้างต้น พอสรุปความหมายของหลักสูตรได้ว่าเป็น มวลความรู้และประสบการณ์ที่ทางโรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติตนในทิศทางที่พึงประสงค์ นอกจากนี้

หลักสูตรยังเป็นแผนผังในการจัดการศึกษา ซึ่งจะระบุจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ และเกณฑ์การใช้ เพื่อให้การศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของหลักสูตร

จากความหมายของหลักสูตรที่ได้กล่าวมาแล้ว ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์ออกมาในรูปของจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา หลักสูตรจึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคคลในทุกๆ ด้าน กล่าวคือ ผู้เรียนอยู่ในวัยที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต หลักสูตรจึงมีส่วนช่วยในการสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต นอกจากนั้นหลักสูตรยังมีความสำคัญต่อสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

ทั้งนี้ สันต์ ธรรมบำรุง (2527, หน้า 9 – 10) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลไว้เป็นแนวทาง

2. หลักสูตรเป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอน อันเป็นส่วนรวมของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาชาติ

3. หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาปฏิบัติตาม

4. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณบุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ของการศึกษาของรัฐให้แก่สถานศึกษาด้วย

5. หลักสูตร เป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา ที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุมดูแลติดตามผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลด้วย

6. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางในการส่งเสริม ความเจริญงอกงามและพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7. หลักสูตรจะกำหนดลักษณะและรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่า จะเป็นไปในรูปใด

8. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นการพัฒนากำลัง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้ผล

9. หลักสูตรจะเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศใดจัดการศึกโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง ย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง

ส่วนอำภา บุญช่วย (2533, หน้า 17 – 18) สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. เป็นเอกสารทางราชการ หรือเป็นบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าเกี่ยวกับการศึกษาปฏิบัติ ไม่ว่าเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐบาลหรือเอกชน ดังนั้นหลักสูตรจึงเปรียบเสมือน "คำสั่ง" หรือ "ข้อบังคับ" ของทางราชการชนิดหนึ่งนั่นเอง

2. เป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอน ในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่ง ในการที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของรัฐบาลให้แก่โรงเรียน

3. เป็นแผนการดำเนินงานของนักบริหารการศึกษา ที่จะต้องอำนวยการ ควบคุมดูแลและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล

4. เป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือเครื่องชี้นำทางในการปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะเสนอแนะจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งครูจะปฏิบัติอย่างจริงจัง

5. เป็นเครื่องมือของรัฐในอันที่จะพัฒนาคน และพัฒนากำลังคนซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติตามแผนของรัฐบาล

6. เป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ถ้าประเทศชาติใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้คนในประเทศของตนมีคุณภาพ

ในขณะที่ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 หน้า 10 – 11) ได้ให้ความสำคัญของหลักสูตรต่อการจัดการศึกษาว่า เป็นแนวทางและเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา สำหรับควบคุมการเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษา การที่จะทราบว่าการศึกษาในระดับต่างๆ จะดีหรือไม่สามารถศึกษาได้จากหลักสูตรการศึกษาในระดับนั้นๆของประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องมือในการแปลงจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ หลักสูตรจะเป็นเสมือนหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางให้การเรียนการสอนเป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา และเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ คนในประเทศนั้นก็ย่อมมีความรู้และศักยภาพในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่

นอกจากนั้น กรมวิชาการ (2545 ข, หน้า 1) ได้ระบุว่าหลักสูตรสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน สามารถชี้แนะผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้พยายามจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา

ดังนั้น จึงพอสรุปความสำคัญของหลักสูตรได้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนแผนแม่บทในการกำหนดขอบข่ายความรู้ความสามารถและมวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนควรจะได้รับ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ด้วยเหตุที่ผู้เรียนคือผู้ที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า หลักสูตรจึงมีส่วนชี้วัดความเจริญก้าวหน้าในอนาคตของสังคมนั้นๆ ด้วย

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานมีพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม เหมาะสมกับวัย มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุขบนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจ สามารถพึ่งตนเอง มีทักษะที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะเบื้องต้นในการประกอบอาชีพ มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลพอที่จะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก มีจิตสำนึกที่ถูกต้องทางการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีความมุ่งมั่นในการอนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาของไทย (กระทรวงศึกษาธิการ,2541, หน้า16) การจัดหลักสูตรจึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของประเทศชาติด้วย

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช พ.ศ. 2544 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 ข, หน้า 5) มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์

2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า

3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด

วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์

4. มีทักษะและกระบวนการโดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิดการสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต

5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี

6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค

7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม

ส่วนจิตรลดา แสงปัญญา (อ้างในจันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช น้อมศรี เคท ไพฑูรย์ สินลารัตน์ คณะบรรณาธิการ, 2536, หน้า 39) ได้ให้ทัศนะว่า จุดมุ่งหมายหลักสูตรได้แก่ การกำหนดทิศทางของหลักสูตรว่า หลักสูตรนั้นมีเป้าหมาย และมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอย่างไร โดยทั่วไปแล้วจุดมุ่งหมายหลักสูตรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป (General Objective) ได้แก่จุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้กว้างๆ เป็นภาพรวมเพื่อแสดงให้เห็นถึงจุดหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่า มีความต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางใดบ้าง การเขียนจุดมุ่งหมายทั่วไปจึงมักมีลักษณะบ่งบอกปรัชญาการจัดการศึกษาและค่านิยมต่าง ๆ ในสังคมมากกว่าการเน้นด้านจิตวิทยา ด้านเนื้อหาสาระและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจุดมุ่งหมายทั่วไปจึงนิยมเขียนในระดับหลักสูตร

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ (Specific Objective) ได้แก่ จุดมุ่งหมายที่ระบุหรือบ่งชี้ลงไปเฉพาะเรื่องโดยมักจะเน้นด้านการนำไปประยุกต์ใช้จริงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเขียนจุดมุ่งหมายเฉพาะจะเน้นด้านจิตวิทยา และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงนิยมเขียนจุดมุ่งหมายเฉพาะในระดับหมวดวิชาหรือระดับรายวิชา

จากสรุปผลการสัมมนาเรื่องการปฏิรูปหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (อ้างใน กมล สุดประเสริฐ, 2543, หน้า 83) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้สองด้าน ด้านหนึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บรรยายด้านการสอนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ ค่านิยมต่างๆ ส่วนด้านที่สองมุ่งเน้นการพัฒนาจิตวิญญาณของนักเรียน ความเป็นพลเมืองดีด้านต่างๆ โดยทั้งสองด้านนี้เชื่อมโยงพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองของผู้เรียนที่ยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้จึงอาจสรุปจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ว่าเป็นข้อความที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เรียนอันเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา ภายหลังการศึกษาครบตามหลักสูตรการศึกษาแล้ว โดยจะกล่าวในลักษณะของค่านิยมและปรัชญาที่ยึดถือ

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรไปด้วย ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้หลายท่านด้วยกันเช่น

Taba (1962, p. 422) ให้ความเห็นว่า หลักสูตรควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์รายวิชา (Aims and Objectives)
2. เนื้อหา (Contents)
3. กระบวนการเรียนการสอน (Learning Experience)
4. การประเมินผล (Evaluation)

ซึ่งสอดคล้องกับ สุมิตร คุณานุกร (2523, หน้า 9) ที่พิจารณาหลักสูตรในรูปขององค์ประกอบแล้วจะมี 4 ส่วน คือ

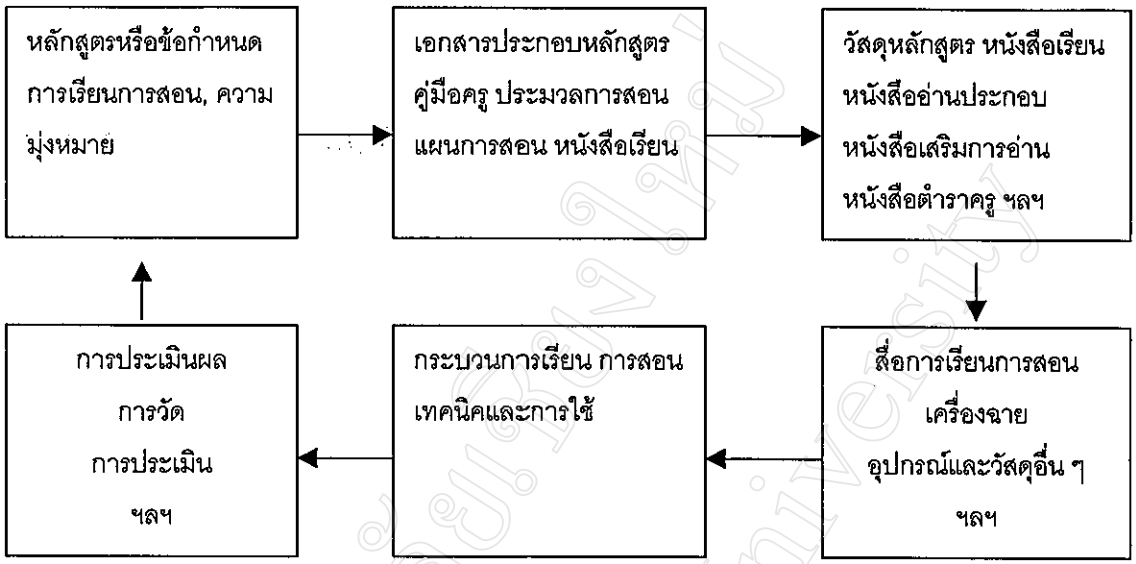
1. ความมุ่งหมาย
2. เนื้อหา
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การประเมิน

ส่วน ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (อ้างในสันต์ ธรรมบำรุง, 2527, หน้า 11 – 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรในทัศนะของนักบริหารการศึกษา หมายถึง

1. ความมุ่งหมายของหลักสูตร
2. โครงสร้างของหลักสูตร
3. เนื้อหาของหลักสูตร
4. วัสดุอุปกรณ์หลักสูตร
5. กระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร

และถ้าจะพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรในแง่ของการปฏิบัติหรือการนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำเสนอเป็นรูปแบบดังนี้

แผนภูมิที่ 1 การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

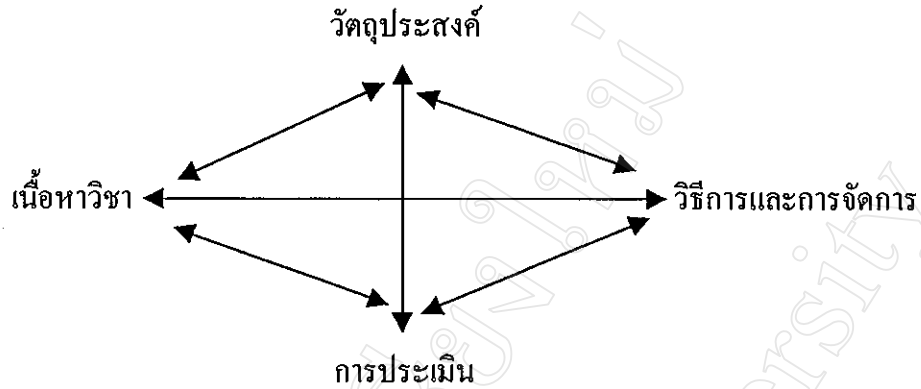


ที่มา : สันต์ ธรรมบำรุง (2527, หน้า 12).

ในขณะที่ อำนาจ จันทร์แป้น (2532 หน้า 21-22) กล่าวว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์ต่อกันและกันคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีการและการจัดการ และการประเมิน... โดยชี้แนะผู้จัดทำหลักสูตรเป็นคำถาม 4 ประเด็นดังนี้

1. จะทำอะไร (What Is to Be Done)
2. เนื้อหาวิชาอะไรที่จะใช้ (What Subject Matter to Be Used)
3. วิธีการใดและการจัดการแบบใดที่จะใช้ (What Method and What Organization to Be Employed)
4. จะประเมินผลอย่างไร (How Are the Results to Be Appraised)

แผนภูมิที่ 2 ความเชื่อมโยงและสัมพันธ์ซึ่งกันและกันขององค์ประกอบของหลักสูตร



ที่มา : อำนาจ จันทร์แป้น (2532, หน้า 22).

นอกจากนี้สำลี รักสุทธี (2544, หน้า 10) ได้ให้ทัศนะว่าหลักสูตรโดยส่วนรวมจะมีองค์ประกอบดังนี้

1. หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งแผนดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการใช้หลักสูตรด้านอื่น ๆ ของกลุ่มวิชา รายวิชาต่าง ๆ

2. ระเบียบการวัดผลและประเมินผลการเรียนและคู่มือการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับ

3. สื่อการเรียนการสอน ที่ปรากฏในรูปของหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบและสื่อในลักษณะอื่นๆ

ดังนั้นพอจะสรุปได้ว่า หลักสูตรที่สมบูรณ์ควรมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 4 ส่วน คือ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 นี้ต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Curriculum Development ซึ่ง Saylor and Alexander (1974 , p.7) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน อาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่นๆ สำหรับนักเรียนด้วยเช่นกัน

ในทัศนะของ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, หน้า 174) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับกาลเวลา สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ จันทร์แป้น (2542, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาหรือการปรับปรุงหลักสูตรที่สร้างขึ้นมาแล้วให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของกาลเวลาและสังคม ส่วนสงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ลักษณะคือ

1. การทำให้ดีขึ้น หรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น
2. การทำให้เกิดขึ้น

ในขณะที่ อำภา บุญช่วย (2533, หน้า 36) ได้กล่าวสรุปการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำรา แบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ ตลอดจนการวัด และประเมินผล การใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริหาร และการบริการหลักสูตร และเสรี ลาชโรจน์ (2537, หน้า 291 – 293) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรมิได้หมายความเฉพาะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมหลักสูตรที่กรมวิชาการพิมพ์แจกแค่อ่านอย่างเดียว ยังกินความถึงการพัฒนาองค์ประกอบอื่นๆ ของหลักสูตรอีกหลายประการดังนี้

1. การพัฒนาสาระความรู้ และประสบการณ์ประกอบเนื้อหารายวิชา
2. การพัฒนาหลักสูตรวิชาอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
3. การพัฒนาสื่อการสอนประกอบหลักสูตร ได้แก่ แผนการสอน และโครงการสอน เอกสาร และวัสดุประกอบการสอน อุปกรณ์ประกอบการสอน เครื่องมือประเมินผล เป็นต้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาต่อความหมายของการพัฒนาหลักสูตร พอสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรืออาจสร้างขึ้นใหม่โดยไม่มีพื้นฐานหลักสูตรเดิมอยู่เลยก็ได้ เพื่อให้หลักสูตรที่ใช้อยู่มีความทันสมัยต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคมโดยรวม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรมีลักษณะเป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังที่นักการศึกษาของไทยและต่างประเทศได้เสนอไว้ดังนี้

Taba (1962, p. 12) ได้กล่าวคำ กระบวน การพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการและจำเป็นต่าง ๆ (Diagnosis of Needs)

ขั้นที่ 2 การตั้งวัตถุประสงค์ (Formulation of Objectives)

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกเนื้อหา (Selection of Contents)

ขั้นที่ 4 การจัดลำดับเนื้อหา (Organization of Contents)

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกประสบการณ์ การเรียนรู้ต่าง ๆ (Selection of Learning Experiences)

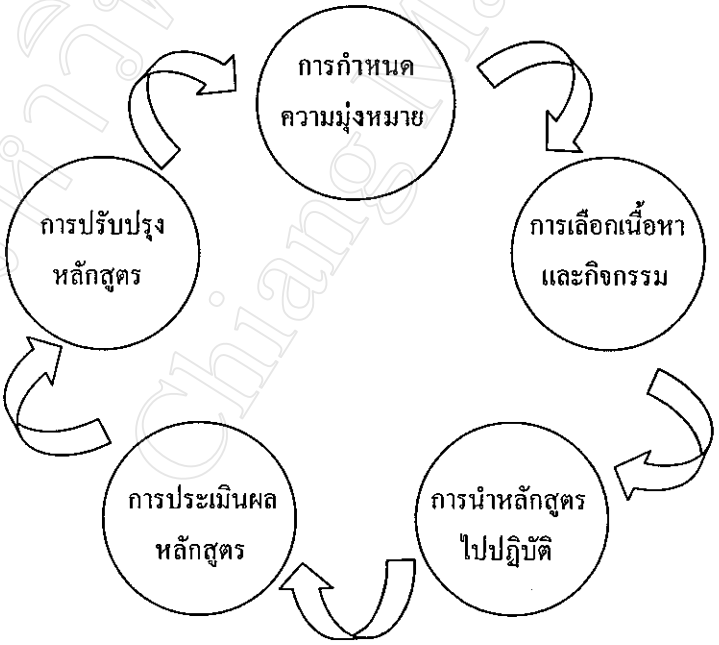
ขั้นที่ 6 การจัดอันดับประสบการณ์เรียนรู้ (Organization of Learning Experiences)

ขั้นที่ 7 การกำหนดสิ่งที่จะประเมินผล และวิธีที่จะประเมิน (Determinational What to Evaluate and of the Ways and Means of Doing It)

ในขณะที่ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, หน้า 175) ได้กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นวัฏจักรดังนี้

1. การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การเลือกเนื้อหาและกิจกรรม
3. การนำหลักสูตรไปปฏิบัติ
4. การประเมินผลหลักสูตร
5. การปรับปรุงหลักสูตร

แผนภูมิที่ 3 วัฏจักรของการพัฒนาหลักสูตร



ที่มา : สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, หน้า 175)

ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ จันทร์แป้น (2542, หน้า 17 – 18) ที่เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 ประการ คือ

1. การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรแต่ละระดับ เช่น ประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรืออุดมศึกษา ต้องมีความมุ่งหมายที่แสดงถึงเอกลักษณ์และวัตถุประสงค์ที่ต่างกันออกไป ความมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับควรสอดคล้องและเสริมความมุ่งหมายในระดับชาติด้วย ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องตอบคำถามที่ว่า "จะให้การศึกษาไปเพื่ออะไร"

2. การเลือก การจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ โดยจะต้องคำนึงถึงผู้เรียนควรรู้อะไร ควรมีประสบการณ์อะไรบ้างจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และจะจัดลำดับความรู้และประสบการณ์อย่างไรจึงจะเกิดผลการเรียนที่สูงสุด

3. การนำเอาหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูนำเอาโครงการของหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล

4. การประเมินผลหลักสูตร จะต้องหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในความมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และอะไรเป็นสาเหตุ

4.1 ความมุ่งหมายสูงเกินไปหรือมากเกินไป

4.2 ผู้ปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามได้ทุกประการ

4.3 เลือกเนื้อหาไม่สัมพันธ์กับความมุ่งหมาย

4.4 ครูสอนไม่เป็น

4.5 โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์

4.6 ไม่มีคู่มือหลักสูตร

5. การปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นวัฏจักร เริ่มต้นด้วยการกำหนดความมุ่งหมาย เลือกและจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมาย นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามที่มุ่งหมาย ประเมินหาข้อบกพร่อง และนำเอาผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร จึงเริ่มที่กระบวนการและขั้นตอนเดิมอีกเป็นวัฏจักรวนเวียนต่อเนื่องกันไป นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องและเสริมกันด้วยทุก ๆ ขั้นตอน

นอกจากนั้น กรมวิชาการ (2544 , หน้า 4-43) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พอสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น โดยมีกิจกรรมสำคัญ ๆ คือ

1.1 ศึกษาแนวโน้มของการพัฒนา

1.2 การศึกษาความต้องการของท้องถิ่น

1.3 การศึกษาสิ่งที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

1.4 การศึกษาศักยภาพของสถานศึกษา

1.5 สร้างภาพของงานตลอดแนว

2. การวิเคราะห์หลักสูตร โดยการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับคำอธิบายรายวิชา เพื่อจะทำให้ทราบว่าในแต่ละเนื้อหา/รายวิชา ควรมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับท้องถิ่นได้อย่างไร

3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสามารถดำเนินในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ปรับกิจกรรมการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมเสริม

3.2 ปรับรายละเอียดของเนื้อหา

3.3 ปรับปรุงและ/หรือเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสม

3.4 จัดทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นใหม่

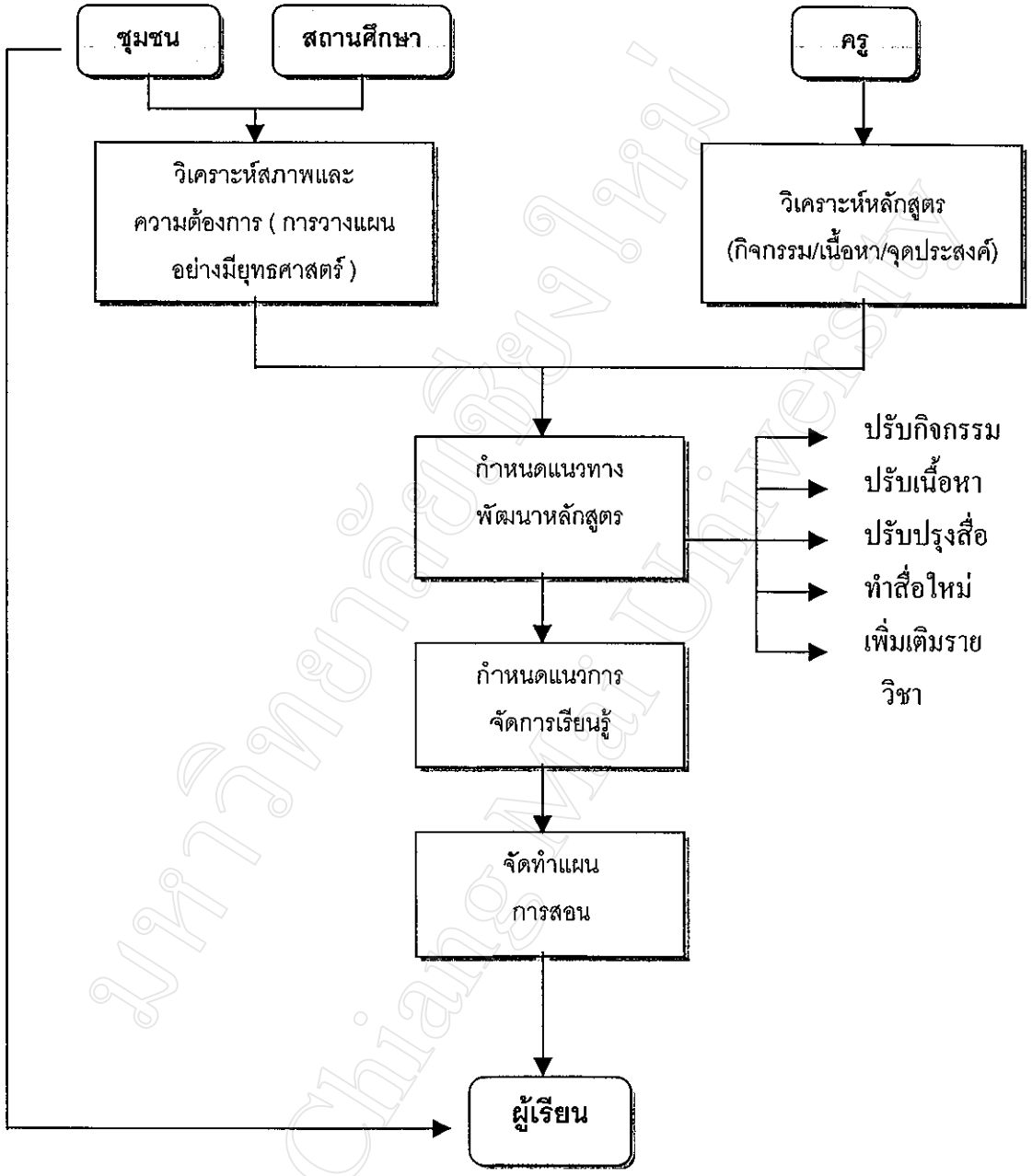
3.5 จัดทำคำอธิบายหรือรายวิชาเพิ่มเติม

4. การกำหนดแนวการจัดการเรียนรู้

5. การจัดทำแผนการสอน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา



ที่มา : กรมวิชาการ (2544 , หน้า 44).

จากกระบวนการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นพอสรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรได้อย่างน้อย 4 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์สภาพทั่วไป การวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นวัดผลประเมินผลหลักสูตร

บทบาทของผู้บริหารกับการพัฒนาหลักสูตร

การบริหารการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน อาจเป็นสิ่งใหม่ในภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา แต่จะเป็นภารกิจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งผู้หนึ่งต่อพันธกิจดังกล่าว ผู้บริหารที่ดีต้องให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพวิชาการของสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 34) ได้กล่าวว่า งานสำคัญของโรงเรียนคืองานวิชาการถ้าหากโรงเรียนดำเนินงานพลาดทางวิชาการ ก็น่าจะพิจารณาได้ว่า โรงเรียนนั้นประสบความล้มเหลว ในทางตรงข้าม โรงเรียนใดที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรที่จะได้รับการยกย่อง สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 17) ที่ได้กล่าวเช่นกันว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ เสรี ลาชโรจน์ (2537, หน้า 239) ยังได้กล่าวย้ำว่า หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้นำการใช้หลักสูตร มีอำนาจที่จะบริหารและจัดการกับหลักสูตรมากกว่าผู้อื่น สามารถตัดสินใจ ดำเนินการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับพลันทันที จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของหัวหน้าสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำในการวางแผนการใช้หลักสูตรด้วยตนเอง ไม่ควรมอบหมายภาระนี้ให้ผู้อื่นทำแทนทั้งหมด เพราะจะเป็นเหตุให้เกิดความห่างเหินหลักสูตรโดยไม่รู้ตัว มองเห็นงานอื่นเป็นงานหลัก ละทิ้งบทบาทผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน ในที่สุดก็จะเกิดความไม่เข้าใจ เมื่อนานๆเข้าหัวหน้าสถานศึกษาจะมีความเคยชิน ไม่เห็นความสำคัญของหลักสูตร

ทั้งนี้ อำภา บุญช่วย (2533, หน้า 46-47) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้ริเริ่มความคิดที่ว่า หลักสูตรไหนควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
2. เป็นผู้ให้คำปรึกษาในการดำเนินการในการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
3. เป็นผู้รวบรวมความคิดเห็น หรือความต้องการของครูและนักเรียน เกี่ยวกับพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ในกรณีที่การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของตน
4. ประสานความคิดเห็นระหว่างผู้กำหนดหลักสูตร และผู้ใช้หลักสูตร ในกรณีที่มีการพัฒนาหลักสูตรแล้ว และหลักสูตรจำเป็นจะต้องนำไปใช้ ผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรให้แก่ผู้ใช้ คือ ครูให้เข้าใจอย่างแท้จริง เพื่อให้ผลในทางปฏิบัติ ทั้งนี้สมาน บุญล้น และคณะ (อ้างใน เสรี ลาชโรจน์, 2537, หน้า 236) พบว่า การพัฒนาหลักสูตรไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการขาดความพร้อมภายใน ได้แก่ ขาดบุคลากรในโรงเรียน ครูไม่เข้าใจหลักสูตรแจ่มแจ้ง และไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

ในขณะที่ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 142-144) ได้แสดงทัศนะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการใช้หลักสูตรระดับโรงเรียน และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ ผู้บริหารที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูรวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนจะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก ผู้บริหารควรมีบทบาทในด้านการบริหารหลักสูตร การบริการหลักสูตร การนิเทศติดตามผล การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรให้กระจ่าง เพื่อจะได้ให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนและวางแผนในการเตรียมการและดำเนินการใช้หลักสูตร

2. จัดเตรียมบุคลากรโดยวิธีการต่างๆ เช่น การประชุมชี้แจง การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาเป็นต้น เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และการเรียนการสอน ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสไปฝึกอบรมดูงานที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ

3. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และประสบการณ์ เพื่อจะได้จัดมวลประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ให้บริการและสนับสนุนการสอนของครู โดยการจัดทำจัดหาเอกสารหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดห้องสมุดให้อยู่ในสภาวะที่ครูและนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้เป็นต้น โดยเน้นถึงคุณประโยชน์และความสะดวกสบายในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเป็นหลัก

5. ดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอโดยใช้เทคนิควิธีและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6. ให้ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

7. ประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรแก่นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครองและคนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อหลักสูตร และรับความร่วมมือที่ดีจากบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม

ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 38-40) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรดังนี้คือ

1. ต้องศึกษา ทำความเข้าใจหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ ให้ทราบเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรอย่างแน่ชัด ในเรื่องหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ มวลประสบการณ์ เวลาเรียน การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเอกสารหลักสูตรชนิดต่างๆ เพื่อจะได้แนะนำช่วยเหลือครูให้ได้ใช้และปฏิบัติตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ ดูแลการดำเนินการ ประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตร ประชุมผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนเพื่อชี้แจงแนะนำ ทบทวนหลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียนหรือก่อนลงมือสอน ติดตามผลการปฏิบัติ และจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3. จัดหาหลักสูตร เอกสารหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร แนวการสอน คู่มือครู แผนการสอนให้เพียงพอและครบถ้วนทุกระดับชั้นเรียน ให้พร้อมและเพียงพอที่ครูจะใช้ เช่น แผนการสอน คู่มือครู หนังสือเรียน หนังสืออ่านเพิ่มเติม คู่มือประเมินผล และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

4. เตรียมครูให้พร้อมใช้หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ อบรมครูอาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและวิธีการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิผลตามที่หลักสูตรกำหนด ช่วยให้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติที่เคยปฏิบัติอยู่แต่เดิม สู่แนวของหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ในขณะนั้น

5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ เพื่อจะได้มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลในตัวเด็กได้ดียิ่งขึ้น

6. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะกับความรู้ความสามารถ และให้จัดทำแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปได้สะดวกและราบรื่น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสม เช่น การจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมวิชาการต่าง ๆ ชมรมกีฬา ชมรมยุวกสิกร ชมรมส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ฯลฯ

8. จัดการด้านการบริการใช้หลักสูตรแก่ครูในโรงเรียน โดยจัดให้มีฝ่ายบริการหลักสูตร เช่น โสตทัศนศึกษา ห้องสมุด การแนะแนว สนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดหาวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสถานที่ที่จะใช้ประกอบการเรียนการสอน เช่น ห้องสมุด ห้องเรียน ห้องวิชาการต่างๆ สนามกีฬา แปลงเกษตร ฯลฯ ให้เหมาะสม นิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรโดยการเยี่ยมและการสังเกตการสอนเป็นครั้งคราวเพื่อจะได้ทราบปัญหา จะได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือตามที่ครูต้องการ เพื่อส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง และจัดให้มีการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้อำนาจ จันทร์แป้น (2542, หน้า 108 – 109) ยังได้นำเสนอบทบาทผู้บริหารโรงเรียนดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจเจตนารมณ์ ของการจัดการศึกษาของชาติและท้องถิ่น

2. กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อม

3. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการใช้หลักสูตรใหม่อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

4. ส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นในการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. เป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นและระดับโรงเรียน

6. กำหนดโครงการกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน

7. กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ให้ครูใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่

8. ประเมินการใช้หลักสูตร

สำหรับวิจิตร ศรีสอ้าน (อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2543 ก, หน้า 3-4) ได้กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียนเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน

2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ของการสอน

4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาจัดใช้วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาอย่างสูงสุด

5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย

6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษา

7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการจัดโปรแกรมการอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของโรงเรียน

ทั้งนี้ ก่อนที่จะมีการประกาศใช้หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533 กรมวิชาการ (2531, หน้า 5 - 6) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจในจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และวิธีจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

2. ควบคุมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

3. พัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนทั้งในด้านธุรการและวิชาการ ให้เป็นศูนย์วิชาการ และเป็นแหล่งข้อมูลทางด้านการพัฒนาหลักสูตรให้กับกรมวิชาการและกระทรวงศึกษาธิการ

4. กระตุ้นครูให้ศึกษา ทดลอง วิจัยด้านพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การแนะแนวในโรงเรียนเพื่อหาวิธีใหม่ๆในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ติดตามนิเทศ และรายงานผลการดำเนินงาน ในฐานะโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรต่อจังหวัด / เขตการศึกษา ทุก 3 เดือน

6. ส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากรในโรงเรียน

7. ประชาสัมพันธ์ผลงานทางด้านวิชาการและอื่น ๆ ของโรงเรียนแก่โรงเรียนใกล้เคียง และในท้องถิ่น

การดำเนินงานในโรงเรียนที่จะนำไปสู่การใช้หลักสูตรได้อย่างสมบูรณ์ จำต้องจัดอย่างเป็นระบบ ด้วยยุทธศาสตร์และการนิเทศเชิงระบบ ดังที่กรมวิชาการ (2533, หน้า 6) ได้สรุปว่าผู้บริหารควรดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ครอบคลุมสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

2. นำข้อมูลพื้นฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมาวิเคราะห์กำหนดเป็นความต้องการและจำเป็นของโรงเรียน เกี่ยวกับระดับคุณภาพของนักเรียน

3. กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ที่สำคัญ และจำเป็นของโรงเรียนกับคณะครูเป็นรายปี

4. ร่วมกับคณะครู กำหนดงานอย่างชัดเจนเป็นระยะตลอดปี โดยเน้นจุดประสงค์

5. จัดสรรทรัพยากรตามความสำคัญของงานที่จะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์

6. แก้ปัญหา และหาวิธีการใหม่ ๆ ด้วยกระบวนการคิดระดมสมอง คือสร้างทางเลือกหลากหลายและประเมินทางเลือกโดยใช้เกณฑ์การบรรลุจุดประสงค์

7. จัดระบบการสื่อสาร ให้บุคลากรได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว

8. นำผลงานที่ประสบผลสำเร็จของโรงเรียนไปเสนอในที่ต่าง ๆ ด้วยความภาคภูมิใจ

นอกจากนั้น กรมวิชาการ (2545 ข, หน้า 2) ได้เสนอแนวทางในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโดยระบุเป็นภารกิจดังนี้

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (ใช้หลักสูตร)

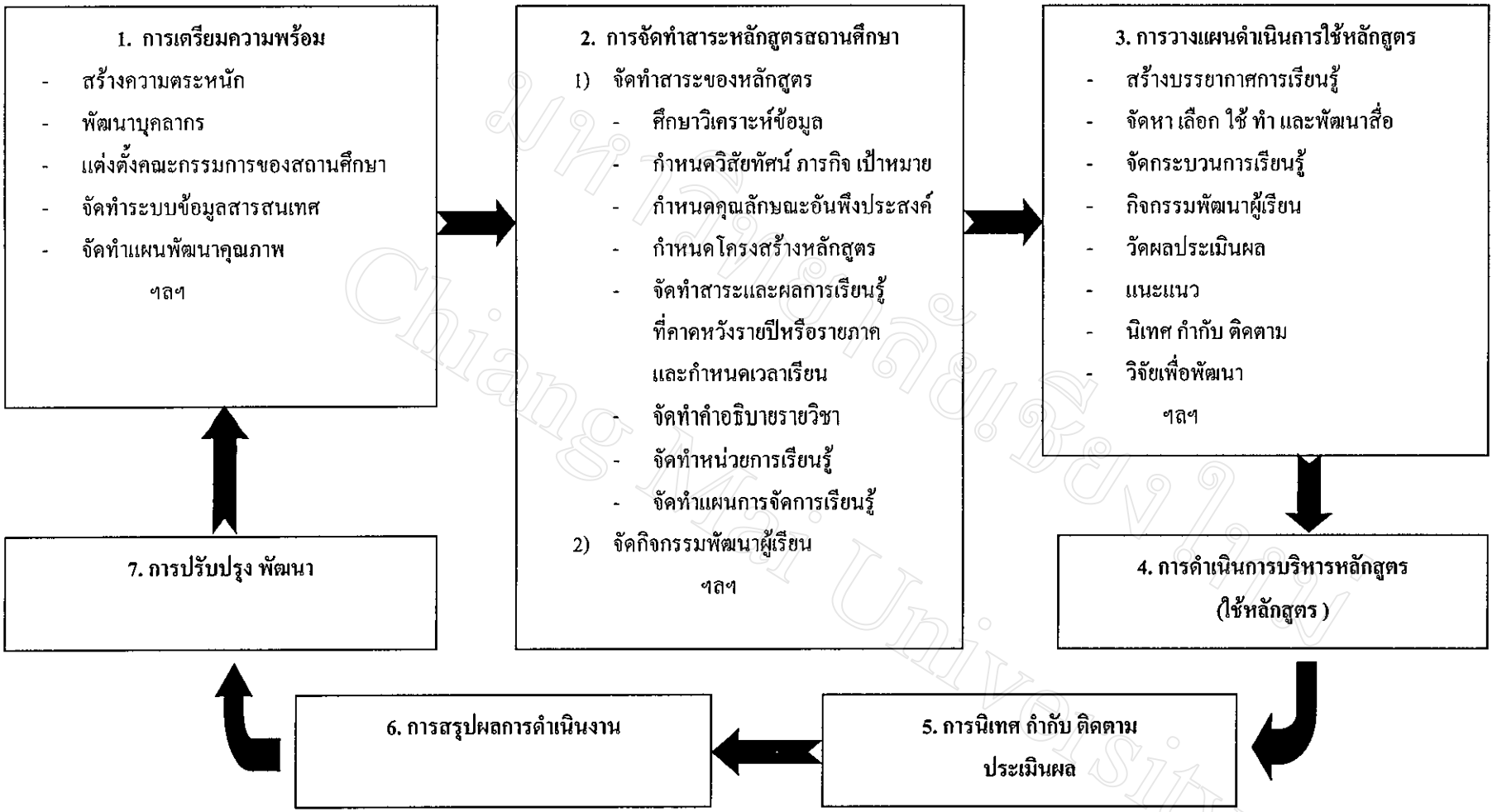
ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

แผนภูมิที่ 5 การบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา



ที่มา : กรมวิชาการ (2545 ข, หน้า 3)

ในการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น บัลลังก์ จันทร์บูรณ์ (2544, หน้า 6) ได้แสดงทัศนะว่าผู้บริหารจำต้องทำความเข้าใจกับหลักสูตรรวมทั้งวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ และตรงกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร สามารถปรับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น ชีวิต สภาพเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงคือ

1. การศึกษา สำรวจ ปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น ของผู้เรียนและผู้ปกครอง
2. การศึกษา สำรวจ ความถนัด ความสามารถเฉพาะของผู้เรียน
3. การจัดแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความต้องการและความถนัด ความสามารถ
4. การจัดบริการแนะแนวทางการศึกษาในเรื่อง แนวทางการศึกษา การเลือกรายวิชา
5. การจัดครู อาจารย์ การใช้ ทรัพยากรภายนอก ผู้สอนจากภายนอก สถานประกอบการที่จะช่วยในการเรียนการสอน
6. การเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้
7. การจัดกิจกรรมเสริม
8. การจัดกิจกรรมและปัจจัยเกื้อกูลกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาที่สมบูรณ์ครบวงจร
9. การติดตามช่วยเหลือนิเทศ
10. การวัดผล ประเมินผล เพื่อการพัฒนา
11. การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 7) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรทุกขั้นตอนจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจะต้องอาศัยความ ร่วมมือ ร่วมใจจากหลายฝ่ายร่วมรับผิดชอบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และมีศรัทธาอย่างจริงใจในการปรับปรุงหลักสูตร ผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่สำคัญที่สุดในการทำให้กิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี ส่วน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543 ข, หน้า 43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสำคัญในโรงเรียนที่ต้องตัดสินใจ สั่งการ อำนวยการ ควบคุมชี้แนะ ดูแลบำรุงขวัญ และให้กำลังใจบุคลากรผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ขณะที่ อุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 60) แสดงทัศนะว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) การเป็นผู้นำ (Leader) และผู้สนับสนุน (Supporter) เป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้าสู่โรงเรียน และเป็นผู้ผลักดันการพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้า นอกจากนี้ รุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 278) ยังได้กล่าวย้ำว่า ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่

เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ ไม่ใช่มุ่งแต่งานธุรการ หรืองานก่อสร้าง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล จัดทำนโยบาย ดูแลการดำเนินงานตามนโยบาย จัดสรรบุคลากร นิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน และที่สำคัญที่สุดคือ บทบาทในการประสานความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยตรงนั้นยังไม่ปรากฏ แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงดังนี้

ศิริเพ็ญ ศิริมงคล (2530) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรมัธยมต้น พุทธศักราช 2521 ของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่าการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีปัญหาน้อย แต่ยังปรากฏปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ดังนี้ ขาดการติดตามผลการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุงแก้ไข โรงเรียนไม่มีความคล่องตัวในการให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งทรัพยากรนอกโรงเรียน ขาดงบประมาณในการจัดหาหนังสือ เอกสาร วารสาร สำหรับการศึกษาค้นคว้าของครูและนักเรียน ขาดสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับจัดกิจกรรมหลาย ๆ ประเภทในเวลาเดียวกัน การจัดการนิเทศการสอนให้กับครูไม่สามารถจัดได้อย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาการของครู เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

ในปีต่อมา วิรัช สุเมธาพันธุ์ (2531) ได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่าบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตรครอบคลุมลักษณะงานทั้ง 10 ด้าน ที่ปฏิบัติจริง มาก คือ การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและวิธีสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดอาคารสถานที่และบริเวณ เพื่อเสริมสร้างงานวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด ส่วนที่ปฏิบัติน้อย คือหลักสูตรและเอกสารการใช้หลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการ การใช้ทรัพยากรและสถานประกอบการในท้องถิ่น และการประเมินผลงานวิชาการ

ในปีเดียวกัน จักรพงษ์ ทัพขวา (2531) ได้ศึกษาบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขต 9 ใน 10 ด้าน พบว่าบทบาทสำคัญที่ปฏิบัติจริงมากได้แก่ การสนับสนุนให้การศึกษาต่อ การประชุมและการมอบหมายงานพิเศษ ส่วนการฝึกอบรมระยะสั้น การประชุมเชิงวิชาการ การศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน การระดมความคิด การจัดทัศนศึกษาและดูงาน การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ และการหมุนเวียนตำแหน่ง ปฏิบัติจริงน้อย

ส่วน สุเมธ ประภาสวัสดิ์ (2531) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่าด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีปัญหาปานกลาง ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เกิดจาก ครูมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป ครูขาดความกระตือรือร้น บุคลากรในโรงเรียนมีน้อยและขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ขาดการวางแผนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ กลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรประถมศึกษา 2521 และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

สำหรับสวัสดิ์ เมฆพยัพ (2534) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในบทบาทที่เป็นจริงมากและคาดหวังว่าคงปฏิบัติมากเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่างานนิเทศการศึกษาปฏิบัติจริงปานกลาง ส่วนงานอื่นๆอีก 8 งานนั้นปฏิบัติมาก สำหรับครูวิชาการเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติจริงมาก 5 งาน ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานวัดและประเมินผล งานวางแผนกำหนดวิธีดำเนินงานทางวิชาการและงานส่งเสริมการเรียนการสอน ปฏิบัติปานกลาง 4 งาน ได้แก่ งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา และงานประชุม อบรมทางวิชาการ ส่วนบทบาทที่คาดหวัง ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนต่างเห็นว่าควรจะปฏิบัติมากทุกๆด้าน

ในขณะที่ศิริชัย อนันตผล (2534) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาหลักสูตรแม่บท มีการแนะนำจากศึกษานิเทศก์และสนับสนุนจากโรงเรียน ให้ครูได้ศึกษาหลักสูตรแม่บท โดยศึกษาจากตัวเอกสารหลักสูตร ส่วนการ

ศึกษา สำรวจ รวบรวมข้อมูล ข้อสนเทศของท้องถิ่น มีการเสนอแนะและสนับสนุนให้สำรวจสภาพ ปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น โดยวิธีศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ส่วนการวิเคราะห์ข้อสารสนเทศทางการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร มีการเสนอแนะและสนับสนุนให้ดำเนินการ โดยครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถ ความสนใจ ความถนัดของนักเรียน ในขณะที่การพิจารณาหลักสูตร/รายวิชา ตามลักษณะต่างๆ มีการเสนอแนะและสนับสนุนให้ปรับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริม ปรับหรือเพิ่มเติมรายละเอียดเนื้อหา เลือกใช้ ปรับปรุง เพิ่มเติมสื่อที่มีอยู่แล้ว จัดทำสื่อการเรียนขึ้นมาใหม่ ทุกลักษณะมีการดำเนินการ ยกเว้นการจัดทำเนื้อหา/รายวิชาขึ้นใหม่ และการเสนอขออนุมัติหลักสูตร พบการเสนอแนะและดำเนินการ โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของโรงเรียนและคณะกรรมการภายในกลุ่มหรือหมวดวิชา ปัญหาในด้านต่างๆพบว่า ส่วนใหญ่ขาดเอกสารที่เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และยังขาดวิทยากรผู้รู้มาให้คำแนะนำ

สำหรับ เพ็ญจันทร์ ธนาวิภาส (2535) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาของการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ได้สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบาย จัดเตรียมบุคลากร จัดเตรียมสถานที่ จัดเตรียมงบประมาณ มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐาน เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตร จัดหาวัสดุหลักสูตรไว้บริการแก่ครู แนะนำให้ครูใช้ทรัพยากรจากท้องถิ่น จัดให้มีการนิเทศ ติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครู โดยหัวหน้ากลุ่ม/หมวดวิชามีส่วนร่วมในการเตรียมการในแต่ละด้าน ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ได้แก่ ความไม่พร้อมของโรงเรียนในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณไม่พอเพียง ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขาดข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรท้องถิ่นและขาดความรู้และทักษะในการนิเทศสำหรับการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น โรงเรียนส่วนใหญ่ส่งเสริมและดำเนินการโดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอน ปรับหรือเพิ่มเติมเนื้อหา ปรับสื่อ จัดทำสื่อใหม่ ทุกลักษณะมีการดำเนินการ ยกเว้นการจัดทำเนื้อหา/รายวิชาใหม่ ด้านการเสนอขออนุมัติหลักสูตร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการ สำหรับปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่โรงเรียนขาดแหล่งค้นคว้าทาง วิชาการ ขาดผู้แนะนำแนวทาง และขาดเอกสารในการค้นคว้า ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น

ในปีเดียวกัน อำไพ ตินะมาส (2535) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ในจังหวัดพะเยา พบว่าในการวิเคราะห์หลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวดเห็นด้วยอย่างมาก ว่าหลักสูตรมีความ

เหมาะสมในทุกด้าน โดยเฉพาะในการกำหนดให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียน ในการเตรียมการจัดทำแผนการสอน มีการศึกษาจุดประสงค์และคำอธิบายรายวิชา โดยส่วนใหญ่จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทุกโรงเรียนมีการจัดส่งผู้สอนไปอบรมการทำแผนการสอนซึ่งมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องทักษะกระบวนการ 9 ขั้น แต่ผู้สอนเข้าใจไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ได้ และไม่มีเวลาในการจัดทำแผนการสอน บางโรงเรียนไม่มีการสำรวจความรู้พื้นฐานของผู้เรียนและสภาพท้องถิ่น ส่วนการเตรียมการในด้านสื่อการเรียนการสอน โรงเรียนมีเอกสารหลักสูตรและหนังสือเรียนไม่ครบหนังสือคู่มือ หนังสือประกอบการสอนยังไม่เพียงพอ มีความขาดแคลนมากในส่วนสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการในท้องถิ่น สำหรับการเตรียมการในด้านบุคลากร มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้เรียนและผู้ปกครองโดยส่วนใหญ่จัดประชุมชี้แจง มีการส่งบุคลากรหลักไปอบรมการใช้หลักสูตรฉบับปรับปรุงที่กลุ่มโรงเรียนจัดขึ้นแล้วนำมาขยายผลในโรงเรียน แต่การจัดอบรมทำได้ไม่ดีพอ ไม่ทั่วถึง ไม่ทันเวลา วิทยากรหลักขาดความมั่นใจในการนิเทศ ครูผู้สอนบางส่วนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวไม่ได้ และบุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนการเตรียมการในการบริหารหลักสูตร การจัดเลือกรายวิชานั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ยังจัดใกล้เคียงกับหลักสูตรเดิมตามข้อจำกัดของบุคลากรที่มีอยู่ โรงเรียนขาดเทคนิควิธีในการจัดกลุ่มผู้เรียนและการจัดตารางสอนเพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เลือกเรียนได้อย่างหลากหลาย การจัดกิจกรรมอิสระยังหารูปแบบที่ดีและเหมาะสมที่สุดไม่ได้ การแจ้งข่าวเกี่ยวกับหลักสูตรล่าช้าไม่ทันเวลา การเตรียมการในเรื่องสารสนเทศและเรื่องหลักสูตรท้องถิ่นยังไม่ดีพอ

ส่วน รัตนะ บัวสนธิ์ (2536) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น : กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า

1. ภายในชุมชนที่ศึกษามีสิ่งที่แสดงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ การอนุรักษ์และสร้างป่าไม้ของชุมชน ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ (การใช้สมุนไพร) ที่เป็นกระบวนการคิดและการกระทำโดยเจ้าอาวาสวัดในชุมชน แต่โรงเรียนกับชุมชนไม่เคยมีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2. หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และจากการสนทนากลุ่มสมาชิก ผู้ร่วมสนทนาสามารถช่วยกันกำหนดเนื้อหาที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ และวิธีการวัดผลประเมินผล

3. นโยบายการควบคุมวิชาการจากหน่วยงานบังคับบัญชาและจากส่วนกลาง เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การใช้หลักสูตรไม่ประสบผลสำเร็จ

4. ความไม่เชี่ยวชาญและไม่ใส่ใจงานวิชาการอย่างเพียงพอของผู้บริหารโรงเรียน มีแนวโน้มทำให้การใช้หลักสูตรไม่ประสบผลสำเร็จ

5. ความเอาใจใส่ทางวิชาการของครูที่แตกต่างกัน ทำให้การนำหลักสูตรไปใช้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน

ในปีเดียวกัน รัตนา อินทิยโกเศศ (2536) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาและการใช้หลักสูตรรายวิชา "ท้องถิ่นของเรา" ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดพะเยา พบว่า ปัญหาของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเกิดจากการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การให้ความร่วมมือ การติดต่อประสานงาน การประชุมและวางแผน การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ งบประมาณ และขาดการประเมินผลหลังการพัฒนาหลักสูตร ส่วนปัญหาในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูผู้สอนเห็นว่า ขาดเอกสารศึกษาค้นคว้า ขาดการศึกษาจากสถานที่จริง และแหล่งวิชาการไม่เพียงพอ

ต่อมา สุชาดา บุญฤทธิ์ (2538) ได้ศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรท้องถิ่นของจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ครูจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีกิจกรรมที่หลากหลาย แต่ยังขาดแคลนวัสดุหลักสูตร บุคลากรที่เป็นผู้พัฒนาหลักสูตรขาดความรู้ มีเวลาในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นน้อยเพราะมีงานประจำ การแต่งตั้งบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีการประเมินผลหลังการใช้แผนการสอน เพราะคณะผู้จัดทำไม่เข้าใจกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จึงไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ไม่มีบุคลากรในการติดตามผล และมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย นโยบายจึงไม่ต่อเนื่อง ทำให้ปัญหาและข้อบกพร่องของแผนการสอนไม่ได้รับการพัฒนา ครูจึงไม่เห็นความสำคัญของหลักสูตรท้องถิ่น และไม่ใช้แผนการสอนอย่างแท้จริง

ส่วน บุญลือ ศรีสุวรรณ (2541) ได้ศึกษาการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กิ่งอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีภารกิจที่ปฏิบัติสูงกว่างานอื่นๆ ได้แก่ การจัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสม และกำหนดเนื้อหาได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สำหรับรายการที่มีการปฏิบัติและอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การนำผลการวิจัยทดลองมาใช้เพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ปัญหาและอุปสรรคในภารกิจการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ได้แก่ ขาดการประสานงานของบุคลากรภายในโรงเรียน

ในขณะที่ จิตราภรณ์ บุญยงค์ (2542) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงรายพบว่า การบริหารการจัดการเรียนการสอนตามลักษณะทั้ง 7 งาน งานการบริหารที่ปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ การจัดตารางการเรียนการสอน และการจัดครูเข้าสอน ส่วนงาน

ที่มีการบริหารมาก ได้แก่ การจัดแผนการเรียน งานสื่อการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอน และการนำหลักสูตรไปใช้ สำหรับปัญหามีดังนี้ ครูขาดความรู้ในการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ไม่เห็นความสำคัญของแผนการสอน ไม่ใช้กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้สื่อการเรียนการสอนน้อย ขาดแคลนครูบางสาขาวิชา ห้องเรียนไม่พอ ไม่สามารถจัดวิชาเลือกเสรีได้หลากหลาย ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจัดอบรมการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น นิเทศ ติดตามการทำแผนการสอนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายกระตุ้นให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมพัฒนาครูให้สอนได้คนละหลายวิชา กรมเจ้าสังกัดควรจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม และควรใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยจัดตารางการเรียนการสอน

ส่วน บังเอิญ สิทธิตัน (2542) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนหอพระในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การบริหารโรงเรียนหอพระในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าฝ่ายบริหารได้ปฏิบัติในเรื่องกำหนดนโยบายโรงเรียนสอดคล้องกับนโยบายของกรมสามัญศึกษา จัดบริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น จัดห้องปฏิบัติการทางภาษาได้อย่างพอเพียง จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ส่งเสริมให้ครูมีการเพิ่มวุฒิการศึกษาสูงขึ้น จ่ายค่าตอบแทนเมื่อครูไปอบรมสัมมนา วัดผลและประเมินผลตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ยังมีครูบางส่วนเห็นว่าฝ่ายบริหารไม่ได้ปฏิบัติในเรื่อง การนำข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการของบุคลากรมาปรับปรุงงานของโรงเรียน การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน การจัดให้มีสนามกีฬาประเภทต่างๆที่ได้มาตรฐาน การจัดหาอุปกรณ์ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียง การจัดให้นักเรียนได้เรียนโดยระบบศึกษาทางไกล การใช้ชุมชนเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การร่วมมือกับชุมชนจัดตั้งองค์การเพื่อสนับสนุนกิจกรรมหารายได้ของโรงเรียน

นอกจากนั้น พูลย์ชัย ยาวิราช (2542) ได้ศึกษาการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ครูผู้สอนส่วนมากเห็นว่างานทุกด้านมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง สำหรับปัญหาในการบริหารหลักสูตร พบว่างานทุกด้านในการบริหารหลักสูตรนั้น ครูส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะมีปัญหาหรือไม่ ครูบางส่วนเห็นว่ามีปัญหาในเรื่องการวิเคราะห์สถานการณ์ในงานด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การวางแผนการดำเนินการ การประเมินผลและรายงานผล และการบริการแหล่งวิทยาการในโรงเรียนนั้นมีปัญหา โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้น

จากงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ชี้ชัดตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทในการบริหารงานวิชาการมาก ทั้งการวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน มีการประชุมมอบหมายงาน สนับสนุนให้มีการอบรม ศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ แต่เมื่อพิจารณาการพัฒนาหลักสูตร กลับพบว่ายังประสบปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดความรู้เรื่องการพัฒนาหลักสูตร ขาดเอกสารที่จะใช้ค้นคว้า อ้างอิง ขาดการนิเทศที่จริงจัง ไม่มีการประเมินผลเพื่อนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข กล่าวโดยสรุปผู้บริหารโรงเรียนยังไม่สามารถแสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการได้อย่างแท้จริง ไม่เห็นความสำคัญของหลักสูตรซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษานั่นเอง ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรภายหลังจากการประกาศใช้หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University