

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหอพระในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นอาจารย์โรงเรียนหอพระที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2545 จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหอพระในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามการรับรู้ของอาจารย์ โดยใช้กรอบแนวทางการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบตามจำนวน 87 ชุด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และใช้ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย สำหรับข้อเสนอแนะได้นำมาวิเคราะห์ประเด็นคำตอบนำเสนอเรียงตามลำดับความถี่

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 – 50 ปี มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ ผู้ที่เคยร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีจำนวนใกล้เคียงกันโดยผู้ที่เคยร่วมพัฒนาหลักสูตร มีการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกิจกรรมเสริม ปรับปรุงและ/หรือเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสม และปรับเนื้อหาวิชา ส่วนที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การจัดทำคำอธิบายหรือรายวิชาเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหอพระในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารจัดให้ทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเรียบร้อยแล้วโดยผู้บริหารและอาจารย์เป็นผู้กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาที่ชัดเจน เหมาะสมกับสภาพการณ์และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงทัศนะในการกำหนดแผน มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่ทราบเรื่องการกำหนดแผน ส่วนการกำหนดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารกำหนดให้วิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐาน โดยข้อมูลที่ถูกนำมาวิเคราะห์มากที่สุด คือ สภาพของสังคมที่สถานศึกษาดำรงอยู่ และ

แนวโน้มของการพัฒนา ศักยภาพของสถานศึกษา ส่วนข้อมูลที่น่าสนใจที่น้อยที่สุด คือ ความต้องการของท้องถิ่น

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 เพื่อให้อาจารย์เกิดความรุ้ความเข้าใจ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมโดย จัดประชุมชี้แจง / ประชุมปฏิบัติการ จัดเอกสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับหลักสูตร สำหรับการส่งเสริมให้อาจารย์มีความสามารถในการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดทำสาระของหลักสูตร โดยจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และให้ศึกษาหลักสูตรจากเอกสารประกอบการจัดหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการมีส่วนให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีส่วนให้คำปรึกษาโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ รองลงมาเห็นว่า ผู้บริหารไม่มีส่วนให้คำปรึกษา ส่วนด้านการประสานบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีการประสานกับบุคลากร ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน โดยประสานเฉพาะฝ่าย / หมวด มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่า ผู้บริหารประสาน โดยเชื่อมโยงบุคลากรทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน ส่วนการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ โดยส่งเสริมให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในแต่ละหมวดวิชา รองลงมาคือ จัดสรรงบประมาณให้พอเพียงแก่การดำเนินงาน ส่วนที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือจัดส่งไปอบรมแล้วกลับมาขยายผลการอบรม สำหรับลักษณะการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดำเนินงานอย่างจริงจังเพื่อให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่า ดำเนินงานแบบค่อยเป็นค่อยไป

ด้านการประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครอง และชุมชน พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน โดยจัดประชุมผู้ปกครองและผู้แทนชุมชน รองลงมา คือพิมพ์เอกสารแจกแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่วนที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผ่านสาส์นประชาสัมพันธ์ / หนังสือแจกรายภาค และจัดประชุมกรรมการสถานศึกษา

ทั้งนี้ ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่พบมากที่สุดคือผู้บริหารไม่มีความสนใจ ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไม่มีความรุ้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างแท้จริง ไม่ส่งเสริมสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารที่ควรปรับปรุงเพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาบังเกิดประสิทธิผล ดังนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาครุให้มีความรุ้ความสามารถอย่างต่อเนื่องพร้อมที่จะพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรร่วมคิด ร่วมทำ และให้กำลังใจ และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง มิใช่ทำตามกระแส

ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม โดยให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ รองลงมา คือ ปรึกษาทนายเพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ส่วนการจัดให้เชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมาให้ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่นักเรียน พบว่า ผู้บริหารเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียนในโอกาสพิเศษ เมื่อครูหรือ หน่วยงานเสนอมา ซึ่งผลของการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหาร พบว่า ยังไม่สามารถส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ในส่วนของการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนภายใน โรงเรียน พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนา รองลงมาเห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาบางส่วน และยังคง ปรับปรุง โดยพัฒนาในทุกด้านเพื่อให้การเรียนการสอนเกิดคุณค่าและคุณภาพอย่างแท้จริง ปรับ คุณภาพของสื่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนโดยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี รองลงมาคือการจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้แก่อาจารย์และ นักเรียนอย่างพอเพียง

ด้านการดำเนินการนิเทศการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารมีการนิเทศโดยการแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา รองลงมาคือการเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการเรียนการสอนเพื่อทราบปัญหา ส่วนผลของการนิเทศของผู้บริหาร พบว่าก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ส่วนการประเมิน ผลการจัดทำหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารไม่มีการประเมินผลการจัดทำหลักสูตร รองลงมาเห็นว่ามี การประเมินผลแต่ไม่สม่ำเสมอ และนอกจากนี้ผู้บริหารยังไม่มีการให้นำผลการประเมินการจัดทำ หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข

สำหรับการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่ายบริการ สามารถสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจ ส่วนที่เห็นว่าการแสดงภาวะ ผู้นำสร้างความไม่มั่นใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน คือผู้อำนวยการและผู้ช่วยฝ่าย ปกครอง รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายแผนงาน และที่เห็น ว่าการแสดงภาวะผู้นำสร้างความไม่พึงพอใจและต้องการให้ปรับปรุง คือผู้อำนวยการ รองลงมา คือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา หลักสูตรขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 พบว่า ผู้บริหารควรที่จะ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาลดอด กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เอาใจใส่คณะครูผู้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนอย่างจริงจังและ สม่ำเสมอ เป็นผู้นำครูในการพัฒนาหลักสูตร โดยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ

เป็นที่พึงของครูได้ นอกจากนี้ยังพบว่าบทบาทของผู้บริหารมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนหอพระอย่างมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาหลักสูตร จะช่วยให้กระบวนการทำงานง่ายขึ้นใช้เวลาน้อยลง

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนหอพระพบว่า ไม่แน่ใจในความสำเร็จ สาเหตุเพราะผู้บริหารไม่ผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการตามนโยบายของหน่วยเหนือให้ทันเวลา งานจึงไม่มีคุณภาพ และครูส่วนหนึ่งยังไม่ชัดเจนในการจัดทำหลักสูตร รองลงมาเห็นว่าจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน เพราะโรงเรียนเตรียมดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตรอย่างเต็มที่ บุคลากรพร้อมที่จะพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีความเข้าใจตรงกัน และพร้อมให้ความร่วมมือ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหอพระในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความคิดเห็นของอาจารย์ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ด้านบุคลากร เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41 ปีขึ้นไปเกือบทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป กล่าวคือเป็นบุคลากรที่เคยปฏิบัติภารกิจในช่วงเวลาที่โรงเรียนหอพระได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตร ในปีการศึกษา 2533 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการเรียนการสอน สามารถเป็นแกนนำในการขยายผลการพัฒนาหลักสูตรไปสู่โรงเรียนอื่นๆ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยกลับพบว่าบุคลากรโรงเรียนหอพระส่วนใหญ่ไม่เคยมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ สมาน บุญถัน และคณะ (อ้างใน เสรีลาชโรจน์, 2537, หน้า 236) ที่พบว่าการพัฒนาหลักสูตรไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการขาดความพร้อมภายใน ได้แก่ขาดบุคลากรในโรงเรียน ครูไม่เข้าใจหลักสูตรแจ่มแจ้ง และไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเมธ ประภาสวัตต์ (2531, หน้า 109) ที่พบว่าครูขาดความกระตือรือร้นและขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เพ็ญจันทร์ ธนาวิภาส (2535) ได้ผลสรุปประเด็นปัญหาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตร ในส่วนของบุคลากร ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขาดข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรท้องถิ่น ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ส่วนผลการวิจัยของ อ่ำไพ ดินะมาส (2535) พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนไม่ยอมรับการ

เปลี่ยนแปลง ปรับตัวไม่ได้ นอกจากนี้ บุญลือ ศรีสุวรรณ (2541, หน้า 69) ยังพบว่า ขาดการประสานงานของบุคลากรภายในโรงเรียน และบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรท้องถิ่น นอกจากนี้ จิตราภรณ์ บุญยงค์ (2542) พบปัญหาของการนำหลักสูตรไปใช้ เกิดจากขาดความรู้ในการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

การเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อม นับว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 29) ได้กล่าวว่า บุคลากรครูเปรียบเสมือนนักรบประจำโรงเรียน งานโรงเรียนจะประสบความสำเร็จ ประสบความสำเร็จ จะรบแพ้หรือชนะ บทบาทหลักจะอยู่ที่บุคลากรครู นอกจากนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 39) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวกับหลักสูตรในส่วนของบุคลากร ต้องเตรียมครูให้พร้อมใช้หลักสูตร ช่วยให้ครูมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติที่เคยปฏิบัติอยู่แต่เดิม สู่แนวของหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ในขณะนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ ภิญโญ สาร (2517, หน้า 5) ที่กล่าวว่า ในวงการศึกษาคือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้บุคคล หรือพนักงาน เจ้าหน้าที่ของทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ วิจิตร ศรีสอาน (2514, หน้า 105) ได้กล่าวว่า บทบาทเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร นอกจากจะสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่จะต้องทำแล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุดคือพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนหออพระ มีส่วนที่น่าพึงพอใจ เช่นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหลักสูตรขั้นพื้นฐาน 2544 เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนที่ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงคือ การเอาใจใส่บุคลากร ร่วมแก้ปัญหา พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อมอย่างแท้จริงในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ เสรี ลาขโรจน์ (2537, หน้า 215) ได้กล่าวว่า ทุกครั้งที่มีการประกาศใช้หลักสูตรใหม่ ผู้ที่รับภาระมากที่สุดก็คือครูผู้สอน ซึ่งจำเป็นต้องนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้นั่นเอง การจัดให้บุคลากรของโรงเรียนทุกระดับทำการศึกษาทบทวน และทำความเข้าใจหลักสูตรไปพร้อมๆกันทุกปีการศึกษา โดยอาจจะจัดในรูปของการประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา หรือการพบปะกันก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อปรึกษาหารือเตรียมการใช้หลักสูตร สรุปปัญหาที่กำลังประสบอยู่ และร่วมกันหาวิธี แก้ไขปัญหา และกำหนดแนวทางประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในส่วนที่มีอำนาจพอทำได้ไปพร้อมกัน สอดคล้อง

กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2543 ก, หน้า 14) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารในการสร้างความร่วมมือ รวมสติปัญญาของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจ ควบคุม กำกับ ติดตามบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัญหาการใช้หลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติและคุณภาพของครู จึงน่าจะพุ่งประเด็นไปที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหาร ดังที่ ภิญโญ สาร (2519, หน้า 163-164) ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ประหยัดเวลาของบุคลากร คือแทนที่จะต้องใช้เวลาหลายปีทำงานหาประสบการณ์ เองจากการปฏิบัติกรตามปกติ จนเกิดความรู้ความชำนาญ หน่วยงานอาจจัดให้มีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ โดยให้คนเก่าที่มีความรู้ความชำนาญในงานประเภทนั้นๆ สอนคนใหม่เฉพาะเรื่องที่เป็นต้องรู้เพื่อการปฏิบัติงานโดยตรง บุคลากรที่เข้าใหม่ก็จะรู้งานทันทีในเวลาเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือน แทนที่จะเป็นแรมปี

2. ปรับปรุงคนเก่าให้ปฏิบัติงานดีขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลไม่ได้หมายความว่า จะให้เฉพาะบุคลากรเข้าใหม่เพียงอย่างเดียว แต่ให้แก่มคนเก่าที่ทำงานมานานๆ แล้วด้วย เป็นการกระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน เพิ่มเติมความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นการเปิดหูเปิดตาให้กว้าง

3. สร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลหรือมีการฝึกอบรม ทำให้บุคลากรทุกคนได้พบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้กัน มีการร่วมสังคัมกันเป็นพิเศษไปในตัว ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวและจงรักภักดีต่อหน่วยงานยิ่งขึ้น ขวัญของบุคลากรจะดีขึ้น เพราะการทำงานของเขาได้รับความสนใจจากหน่วยงานไม่ใช่ว่าทำงานไปวันๆ

4. ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน บางทีบุคลากรที่ทำงานอยู่พบปัญหาแต่ไม่รู้จะระบายความอัดอั้นกับใคร เมื่อมารับการพัฒนาบุคคลหรือรับการฝึกอบรมก็มีโอกาสพูดและระบายความข้องใจ บุคลากรอื่นก็มีโอกาสทราบ มีโอกาสช่วยเหลือ

5. เป็นการช่วยเหลือหน่วยงานเมื่อหาคนใหม่ที่เหมาะสมมาทำงานไม่ได้ โดยปกติการหาคนใหม่ที่มีความรู้ในวิชาเฉพาะหาได้ยาก การรับบรรจุก็รับเข้ามาอย่างนั้นเอง โดยคาดว่าเวลาผ่านไปบุคลากรเหล่านี้จะค่อยๆ รู้ไปเอง ซึ่งอาจจะไม่ได้รับผลตามเป้าหมายก็ได้ การฝึกอบรมช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนผู้ชำนาญการเฉพาะตำแหน่งดังกล่าวได้มาก

6. เป็นการช่วยบุคลากรแต่ละคนที่มารับการฝึกอบรมให้เป็นคนมีค่ามากขึ้น เพราะมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ค่าตัวย่อมแพงขึ้นเป็นธรรมดา บุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งอาจได้เงินเดือนสูงขึ้น หรือมีรายได้ดีขึ้น เพราะมีประกาศนียบัตรพิเศษและมีความรู้พิเศษ

โรงเรียนหอพระซึ่งมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งของโรงเรียน พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

หลักสูตรถือได้ว่าเป็นหัวใจของพันธกิจของโรงเรียนเพราะหลักสูตรหมายถึง มวลความรู้และประสบการณ์ที่ทางโรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน ดังที่ อัมภา บุญช่วย (2533, หน้า 17-18) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นแผนการดำเนินงานของนักบริหารการศึกษา เป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ ส่วนใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 10) ได้ให้ความสำคัญของหลักสูตรว่า เป็นเครื่องมือในการแปลงจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ เป็นเสมือนหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษา นอกจากนี้กรมวิชาการ (2545 ข, หน้า 1) ได้ระบุความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาว่า สามารถช่วยชี้แนะผู้บริหาร ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้พยายามจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน ผู้บริหารที่จะสามารถพัฒนาตนเองเป็นผู้นำทางวิชาการได้จำต้องตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร ศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ชัดเจนเพื่อที่จะสามารถบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างสูง ผู้บริหารที่ดีจะต้องให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพวิชาการของสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 34) ได้กล่าวว่า งานสำคัญของโรงเรียน คือ งานวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนดำเนินงานผิดพลาดทางวิชาการ ก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความล้มเหลว ในทางตรงข้ามโรงเรียนใดที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรที่จะได้รับการยกย่อง สอดคล้องกับ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 17) ที่เห็นว่าความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 142) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการใช้หลักสูตรระดับโรงเรียน และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ส่วน เสรี ราชโรจน์ (2537, หน้า 239) ได้กล่าวย่ำว่า หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้นำการใช้หลักสูตร มีอำนาจที่จะบริหารและจัดการกับหลักสูตรมากกว่าผู้อื่น สามารถตัดสินใจดำเนินการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับพลันทันที จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของหัวหน้าสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำในการวางแผนการใช้หลักสูตรด้วยตนเอง ไม่ควรมอบหมายภาระนี้ให้ผู้อื่นทำแทน

ทั้งหมด เพราะจะเป็นเหตุให้เกิดความห่างเหินหลักสูตรโดยไม่รู้ตัว มองเห็นงานอื่นเป็นงานหลัก ละทิ้งบทบาทผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน ในที่สุดก็จะเกิดความไม่เข้าใจ เมื่อนานๆเข้า หัวหน้าสถานศึกษาจะมีความเคยชิน ไม่เห็นความสำคัญของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่า ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจ ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเท่าที่ควร ไม่แสดงให้บุคลากรเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

สิ่งที่อาจารย์โรงเรียนหอพระต้องการให้มีการปรับปรุงในส่วนการบริหารของสถานศึกษา นอกจากการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พร้อมที่จะพัฒนาหลักสูตร ยังปรารถนาให้ผู้บริหารร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาตลอดกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 7) ที่ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรทุกขั้นตอนจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากหลายฝ่ายร่วมรับผิดชอบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และมีศรัทธาอย่างจริงใจในการปรับปรุงหลักสูตร ผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่สำคัญที่สุดในการทำให้กิจกรรมต่างๆภายในสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ส่วนสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543 ข, หน้า 43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เป็นผู้นำสำคัญในโรงเรียนที่ต้องตัดสินใจ สั่งการ อำนวยการ ควบคุมชี้แนะ ดูแลบำรุงขวัญ และให้กำลังใจบุคลากรผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ สวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, หน้า 149) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงและมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานและกลุ่มประกอบพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ วิชัย คิสสระ (2535, หน้า 99) ยังได้กล่าวไว้ว่าการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนนั้น คือการที่อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหารทำหน้าที่บริหารหลักสูตรนั่นเอง การนำหลักสูตรไปใช้จะประสบผลสำเร็จมากน้อยแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหาร ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำหลักสูตรไปใช้ ส่วน Smith and Others (อ้างในสันต์ ธรรมบำรุง, 2527, หน้า 180-181) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแบ่งเป็นงาน 7 อย่าง การบริหารหลักสูตรถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 40 ของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมด การบริหารบุคลากร ร้อยละ 20 ซึ่งใช้เวลาเท่ากับการบริหารงานนักเรียน ส่วนการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ไป การบริหารการเงิน อาคาร สถานที่ ด้านความสัมพันธ์ต่อชุมชน ใช้เวลาในสัดส่วนที่เท่าๆ กันคือ ร้อยละ 5

กล่าวโดยสรุปในส่วนบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารที่มุ่งเน้นวิชาการเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพราะหลักสูตรจะประสบผล

สำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูผู้สอน ภารกิจหลักของผู้บริหาร ควรเน้น 2 ประการ คือ พัฒนาคู และพัฒนางานวิชาการ

นอกจากนี้ บทบาทหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการประสานงานกับชุมชน เพื่อใช้ ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525, หน้า 26) ได้กล่าวว่า โรงเรียนมีข้อผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกับชุมชน ประชาชนมีส่วนเป็นเจ้าของและอุปถัมภ์โรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนจึงจำเป็นต้องเป็น กระบวนการสองทาง คือโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนให้ข่าวสารกับชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนโรงเรียนในเวลาเดียวกัน สอดคล้องกับทัศนะของ วิจิตร ศรีสอ้าน (อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2543 ก, หน้า 3) ที่ได้ย้ำว่า ผู้บริหารต้องรับผิดชอบการ สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและเพื่อให้การศึกษา สามารถตอบสนองต่อสภาพท้องถิ่น ชีวิต เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บัลลังก์ จันทร์บุรณ (2544, หน้า 6) ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรแสวงหาทรัพยากรภายนอก ผู้สอนจากภายนอก และสถาน ประกอบการที่จะช่วยในการเรียนการสอน ส่วน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2545, หน้า 55) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา ต้องใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตาม สภาพจริง การเรียนรู้จึงจะเหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายและสอดคล้องกับสภาพของชีวิต เช่นเดียวกับทัศนะของ สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 168) ที่ว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของชุมชน สถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจ ร่วมการเลือกสรร ร่วมดำเนินการ นอกจากนี้ เสรี ลาซโรจน์ (2537, หน้า 243) ได้กล่าวว่า หัวหน้าสถานศึกษา ไม่ควรทำงานอย่างโดดเดี่ยว จำต้องแสวงหาความช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกเข้ามาช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและการใช้หลักสูตร เพราะการศึกษาเป็นสิทธิส่วนรวมของสังคม ปัญหาการศึกษาจึงควรเป็นปัญหาของคนในสังคมที่จะต้องช่วยกันแก้ไขร่วมกัน

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ โรงเรียนหอพระให้ความสำคัญ ความสนใจต่อชุมชนในเกณฑ์ ต่ำ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนความต้องการของท้องถิ่นมีน้อยที่สุด การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นเพียงให้ร่วมเป็น คณะกรรมการและอนุกรรมการ ส่วนด้านการขอบริจาคทุนทรัพย์เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนการสอน ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ การจัดให้มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ในท้องถิ่นมาให้ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่นักเรียน ผู้บริหารได้ดำเนินการเฉพาะในโอกาส

พิเศษ ส่งผลให้การประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารไม่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543 ก, หน้า 5) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนยังต่ำอยู่ แม้ว่ารัฐธรรมนูญต้องการให้มีการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะผู้ปกครองและชุมชน เช่นเดียวกับผลจากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ผู้บริหารยังไม่สามารถประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะยังไม่สามารถส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้

กล่าวได้ว่า งานบริหารด้านความสัมพันธ์ต่อชุมชนของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาควรจะปรับเปลี่ยนไปให้เกิดความร่วมมือมากยิ่งขึ้น ซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 32) กล่าวว่าสาระสำคัญของเรื่องชุมชนสัมพันธ์นั้น อยู่ที่ความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลจากความเข้าใจอันดีต่อกันจะนำไปสู่ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรม และการดำเนินงานระหว่างกันและกันของโรงเรียนกับชุมชน เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียน และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543 ข, หน้า 8) รายงานว่า เมื่อมีการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคงไม่พ้นผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพข้อหนึ่งที่เพิ่มอย่างชัดเจน คือ การดึงชุมชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารโรงเรียน โดยมีสภาพบริหาร หรือคณะกรรมการสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย เป็นผู้กระตุ้นและชักนำสมาชิกและพัฒนาทรัพยากร โดยมีความร่วมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ และแสวงหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน ดังที่ อุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 60) แสดงทัศนะว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) การเป็นผู้นำ (Leader) และผู้สนับสนุน (Supporter) เป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้าสู่โรงเรียน และเป็นผู้ผลักดันการพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้า นอกจากนี้ รุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 278) ยังได้กล่าวย่ำว่า ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ ไม่ใช่มุ่งแต่งานธุรการ หรืองานก่อสร้าง

กล่าวโดยสรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารมีผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพราะผู้บริหารมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจ สั่งการ กำหนดนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ประสานชุมชน มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความสามารถอย่างจริงจังจริงใจอย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้หลักสูตรได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องทิศทาง สามารถส่งเสริมให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนหอพระในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษายังมีปัญหาอยู่หลายประการดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก ในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารมืออาชีพควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรเพียงพอที่จะให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในโรงเรียนได้
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้มีความพร้อมความสามารถในเรื่องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการติดตามนิเทศ สร้างเสริมขวัญและกำลังใจอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานด้านชุมชนสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน และหาโอกาสที่จะแสวงหาความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ
4. การวิจัยครั้งนี้ได้วิจยบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนหอพระในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรจะศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่าย ในระดับเขตการศึกษาหรือในระดับประเทศ เพื่อจะได้ผลวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งในระดับเขตการศึกษา และในระดับประเทศต่อไป