

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามกรอบแนวคิดของกรมวิชาการ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยจึงกำหนดลำดับหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจ
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
 - 1.3 การวัดความพึงพอใจ
2. สถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของสถานศึกษา
 - 2.2 ภารกิจของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 การบริหารหลักสูตร
 - 3.3.1 ความหมายของการบริหารหลักสูตร
 - 3.3.2 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 3.3.3 ขอบข่ายหลักสูตร
4. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
 - 4.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
 - 4.1.1 ความหมายหลักสูตรสถานศึกษา
 - 4.1.2 ขอบข่ายของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
 - 4.2 การกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
 - 4.2.1 ความหมายของแผนการบริหารหลักสูตร
 - 4.2.2 ขอบข่ายการกำหนดแผนการบริหารหลักสูตร
 - 4.3 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
 - 4.3.1 ความหมายของการเตรียมความพร้อม
 - 4.3.2 ขอบข่ายของการเตรียมความพร้อม

4.4 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

4.4.1 ความหมาย การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล

4.4.2 ขอบข่ายและภารกิจ การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล

4.5 การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

4.5.1 ความหมายของการดำเนินการใช้หลักสูตร

4.5.2 ขอบข่ายการดำเนินการใช้หลักสูตร

4.6 การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตร

4.6.1 ความหมายของการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

หลักสูตร

4.6.2 ขอบข่ายของการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

หลักสูตร

4.7 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

4.7.1 ความหมายของ การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

4.7.2 ขอบข่ายของ การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ ดังนี้คือ

เทพพนม เมืองแมน, และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 100) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวก ที่มีผลเกิดเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ของคนคนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของคนคนหนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะได้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 81) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกยินดี มีความสุขและเต็มใจที่จะทำงานหรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่หลายๆ ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในลักษณะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 92) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ผลโดยรวมของเจตคติของบุคคลที่เกี่ยวกับงานที่ตนทำนั่นเอง ซึ่งแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิดและพฤติกรรม

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545, หน้า 149) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์ของบุคคลบุคคลหนึ่ง ภาวะทางอารมณ์ในทางบวกจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานตามค่านิยมซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นผลได้

วิเชียร วิทย์อุตม (2547, หน้า 95) กล่าวว่า ความพอใจ เป็นการประเมินความรู้สึกของแต่ละคนต่องานที่ปฏิบัติและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพอใจขึ้นอยู่กับระดับความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่บุคคลคาดหวังที่จะได้รับกับสิ่งที่คิดว่าจะได้รับจากงานนั้น ความพอใจสามารถเพิ่มขึ้นได้ ถ้าในองค์กรมีระบบการประเมินผลด้วยความยุติธรรมและความพอใจยังขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มทำงาน กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มักจะทำให้เกิดความพอใจต่ำกว่ากลุ่มที่มีขนาดเล็ก เพราะเมื่อขนาดของกลุ่มใหญ่ขึ้น โอกาสที่สมาชิกในกลุ่มจะได้มีชื่อเสียงจากการประสบความสำเร็จของกลุ่มก็น้อยลง และการที่ขนาดของกลุ่มใหญ่ขึ้นก็หมายถึง ความตึงเครียดที่มากขึ้นจากการมีปัญหาความขัดแย้งกัน ซึ่งจะทำให้กลุ่มไม่น่าพึงพอใจและทำให้อยากแยกตัวออกไปจากกลุ่ม

อีวานเชวิช, โคโนพาสค์, และแม็ททีสัน (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2005, p. 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติที่แต่ละบุคคลมีต่องานของตน ความพึงพอใจเป็นผลที่ได้จากการรับรู้งาน ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คินิกี้, และเครียทเนอร์ (Kinicki, & Kreitner, 2006, p. 164) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจคือ ความสนใจหรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่องานใดงานหนึ่งของบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคคลแต่ละคนมีความเกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจโดยยึดถือหลักเกณฑ์เป็นหลัก

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความรู้สึกยินดีมีความสุขและเต็มใจที่จะทำงานหรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่หลายๆ ด้าน

2. ความสำคัญของความพึงพอใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 122) ได้ให้ความสำคัญเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้แต่ละบุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

มณฑาทิพย์ พูลนาผล (2548, หน้า 27) กล่าวว่าความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานเพราะจะทำให้บุคคลมีความเต็มใจ มีความสามัคคี และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

เซย์เลส, และสเตร่าส์ (Sayles, & Strauss, 1966, pp. 22 – 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (self-actualization) คือผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนา ที่จะแสดงบทบาทได้เต็มขีดความสามารถของเขามีอยู่ในชีวิต

2. บุคคลผู้ซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะไม่ประสบกับสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (psychological maturity) คือ โดยทั่วไปบุคคลจะใช้เวลาแต่ละวันอยู่กับงานเป็นส่วนใหญ่ หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย และไม่ให้อิสระ บุคคลก็จะเกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และจะก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมได้

3. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงาน ย่อมที่จะเกิดความคับข้องใจ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4. การลดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือการมีข้อขัดแย้งการปฏิบัติงานจะทำให้ขวัญในการทำงานลดลง

วาร์บา (Wahba, 1978, pp. 270 – 271) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์และมีความหมายต่อชีวิตของมนุษย์ ทำให้ชีวิตมนุษย์มีคุณค่าบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง เป็นต้น

จากที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานเพราะจะทำให้บุคคลมีความเต็มใจ มีความสามัคคีและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972, pp. 4 – 5) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (the psychological need school) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) และลิเคอร์ท (Likert)

มองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และการยอมรับจากผู้อื่นด้วย

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (leadership school) นักจิตวิทยากลุ่มนี้ มองความพึงพอใจในการทำงานมาจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกลุ่มนี้บุคคลที่เป็นผู้นำในด้านนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) และฟิลด์เลอร์ (Fieldler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (effort- reward bargain school) นักจิตวิทยา กลุ่มนี้มองความพึงพอใจในการทำงาน จากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทน กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (management ideology school) นักจิตวิทยา กลุ่มนี้มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (work content and job) นักจิตวิทยา กลุ่มนี้มองความพึงพอใจเกิดจากเนื้อหาของงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวคอค

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของมัมฟอร์ด (Mumford) แล้ว ยังได้ให้แนวความคิดต่อไปอีกว่า การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะนำเอาแนวความคิดต่างๆ มารวมเข้าด้วยกัน

คอร์แมน (Korman, 1977, p. 218) เป็นผู้หนึ่งที่ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (need fulfillment theory) ทฤษฎีนี้ได้ กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการของส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับ จากงาน และการประสานความสำเร็จตามเป้าหมายของตน

2. ทฤษฎีการอ้างอิงของกลุ่ม (referent - group theory) ทฤษฎีนี้ได้ กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนา ของกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มจะใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงาน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แต่ละแนวคิดจะทำให้ทราบว่า บุคคลมีความต้องการ ในการตอบสนองความพึงพอใจแตกต่างกัน ทุกแนวคิดล้วนแล้วแต่เป็นประโยชน์และสามารถนำ แนวคิดมาใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

4. การวัดความพึงพอใจ

มณฑาทิพย์ พูลนาผล (2548, หน้า 27) กล่าวถึงวิธีวัดความพึงพอใจ คือ

1. แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะของงาน (job descriptive index : JDI) สมิท (Smith) เค็นดอล (Kendall) และฮูลิน (Hulin) เป็นผู้คิดค้นและสร้างขึ้นเมื่อประมาณ ค.ศ. 1969 เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่างๆ คือ ความพึงพอใจในตัวเอง ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน แต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ถึง 18 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปใช้วัด ความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรหลายประเภทที่มีพนักงานทุกระดับการศึกษาและทุก

ระดับรายได้ แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะของงาน นี้จะใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ สิบถึงสิบห้า นาที และวิธีการวัดแบบนี้มีประโยชน์หลายๆ อย่าง เช่น (1) มีความง่ายพอที่ พนักงานจะทำความเข้าใจ และสามารถดำเนินการทดสอบเองได้ (2) มีความสัมพันธ์อย่าง ชัดเจนต่องาน และ (3) มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางจนสามารถนำผลมาเปรียบเทียบกันได้

2. แบบสอบถามความพึงพอใจมินเนโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire : MSQ) ถูกสร้างขึ้นโดย ไวส์ (Weise) อิงแลนด์ (England) และโลฟควิสท์ (Lofquist) ในปี ค.ศ. 1967 ซึ่งเป็นแบบสอบถามคล้ายกับ แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะของงาน คือ วัดความพึงพอใจ ในงานหลายๆ ด้าน ประมาณ 20 ด้าน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อความ โดย ผู้ตอบจะประเมินค่า 5 ช่วงคะแนน จากสูงสุด (5) คือ ความพอใจอย่างมาก จนถึงคะแนนต่ำสุด (1) ไม่พอใจอย่างมาก แบบสอบถามความพึงพอใจมินเนโซต้าจะประกอบด้วยสิ่งที่จะต้องวัดใน ด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความสามารถ
2. ความสำเร็จ
3. กิจกรรม
4. ความก้าวหน้า
5. อำนาจหน้าที่
6. นโยบายบริษัท
7. ผลตอบแทน
8. เพื่อนร่วมงาน
9. ความคิดสร้างสรรค์
10. ความเป็นอิสระ
11. ชวัญ
12. การยกย่อง
13. ความรับผิดชอบ
14. ความมั่นคง
15. บริการสังคม
16. ฐานะทางสังคม
17. การบังคับบัญชา (มนุษย์สัมพันธ์)
18. การบังคับบัญชา (เทคนิค)

3. แบบสอบถามวัดความแตกต่างความหมาย (semantic differential scale) วิธี นี้คิดขึ้นโดย ออสกู๊ด (Osgood) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบประเมินความพึงพอใจที่มีอยู่ ต่องานที่ทำอยู่ในระดับใดจากคำคุณศัพท์ที่ได้มา โดยมีระดับต่างๆ 7 ระดับ

4. แบบมาตรวัดสีหน้า (face scale) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในทำงานซึ่งเป็นการวัดจากลักษณะของหน้าตา โดยคุณลักษณะใบหน้าของคน ซึ่งบุคคลที่สร้างแบบสอบถามนี้คือ คูนิน (Kunin) โดยแบบวัดความพึงพอใจดังกล่าวประกอบไปด้วยภาพใบหน้า ที่แสดงถึงความรู้สึกต่างๆ ออกมาแตกต่างกัน โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามนี้เพียงแต่เลือกว่าใบหน้ารูปแบบใด ตรงกับความรู้สึกของตนเกี่ยวกับการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะก้าวหน้า และบุคคลที่ร่วมงานด้วย (คูนิน (Kunin) 1955, p. 67)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจทุกวิธีมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพราะจะทำให้ทราบความรู้สึกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สถานศึกษา

1. ความหมายของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 3) ระบุไว้ในมาตรา 4 ว่า สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, หน้า 1117) ให้ความหมายของคำว่า สถาน หมายถึง ที่ตั้ง ประการ ความเป็นไป ความเป็นอยู่ ศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ฝึกฝน และอบรม รวมความว่า สถานศึกษา หมายถึง ที่ตั้งหรือ บริเวณ ที่ใช้เพื่อการเล่าเรียน ฝึกฝน และอบรม โดยมีบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหาร สนับสนุน และจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 5) ระบุไว้ในมาตรา 4 ว่า สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียน วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบัน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศกระทรวง

สรุปได้ว่า สถานศึกษา หมายความว่า สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียน โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

2. การกิจของสถานศึกษา

มีนักการศึกษาและหน่วยงาน ได้กล่าวถึงภารกิจของสถานศึกษา ไว้ ดังนี้

โรงเรียนบ้านดาวเรือง (ธนาคารกรุงเทพ 17) (2551) กล่าวว่า ภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนา สาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้าน ความรู้ ความคิด ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

2. ร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นในกาจัดการศึกษา

3. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และให้ถือว่าการประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำ รายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเปิดเผยต่อสาธารณชน

4. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด แหล่งข้อมูลและการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและประสิทธิภาพการจัดการประเมิน โดยพิจารณาจากการพัฒนา และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

5. จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน เกิดการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคอนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและ จริยธรรม อนุรักษ์สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม

7. จัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ เด็กด้อยโอกาส ด้วย รูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร

8. ให้โอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลทั่วไป

โรงเรียนอนุบาลกุ๊กไก่ (2551) กล่าวว่า ภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ดำเนินการจัดการ และบริการสิ่งแวดล้อม ให้ดีที่สุดเพื่อเด็กจะได้พัฒนาได้ทั้ง 4 ด้าน คือ อารมณ์-จิตใจ สังคม ร่างกาย และสติปัญญา

2. ดำเนินการจัดทำและบริหารหลักสูตรให้เด็กได้พัฒนาทักษะตามเป้าหมายหลัก 6 ด้าน คือ พัฒนาบุคลิกภาพและทักษะทางอารมณ์ จิตใจ และสังคม พัฒนาทักษะในการสื่อสาร ทางภาษาและการอ่าน-เขียน พัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ พัฒนาความรู้และความเข้าใจในโลก รอบตัว พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาทางร่างกาย โดยยึดหลักการตามปรัชญาของ โรงเรียน

3. ดำเนินการประเมินพัฒนาการเด็ก และส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก รวมทั้ง ส่งเสริมให้เด็กพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ของกระทรวงศึกษาธิการ

4. ดำเนินการตามแผนพัฒนาของโรงเรียน เพื่อให้เด็กได้ประโยชน์สูงสุด

5. ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่าง บ้านและโรงเรียน และจัดให้ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน

6. ดำเนินเผยแพร่ให้ความรู้ ผู้ปกครอง บุคลากร และชุมชน รวมทั้งดำเนินการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ภารกิจหลักของโรงเรียนคือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือคุณภาพที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีความสุขอนามัย

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สุนีย์ บุญทิม (2542, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้ดำรง ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

เสนาะ ดิยาว (2543, หน้า 183) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้ที่ทำงานให้ สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่นไม่คำนึงถึงว่า ความสำเร็จนั้นคนจะพอใจหรือไม่ หาก มองในแง่ค่าใช้จ่ายผู้บริหารทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้ง ของรัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 117) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ที่ เป็นสถานศึกษา ผู้บริหารกลุ่มนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัด การศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชนผู้บริหาร กลุ่มนี้จะประพฤติปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณครู ที่คุรุสภากำหนด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งของรัฐและ เอกชน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคนที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด เช่น สถานศึกษาของสถาบัน ศาสนา สถานศึกษาของสถาบันทางการแพทย์ สถานศึกษาของสถาบันตำรวจ สถานศึกษาของ สถาบันทหาร ฯลฯ ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคนที่ กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2551) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้นแบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านการบริหารที่ส่งเสริมการ

ปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นผู้นำทางวิชาการ ที่มีการบริหารเป็นที่ยอมรับในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาใน สถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม โน้มน้าวให้บุคลากร ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2538, หน้า 38 – 39) กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตร มีดังนี้

1. ต้องศึกษา และทำความเข้าใจหลักสูตรของโรงเรียนในเรื่องเกี่ยวกับ สาระสำคัญของหลักสูตรอย่างแน่ชัด เพื่อจะได้แนะนำช่วยเหลือครูให้ได้ใช้และปฏิบัติตาม หลักสูตรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้จัดประชุม เพื่อวางแผนการนำหลักสูตร ไปใช้ ดูแลการดำเนินการ ประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตร
3. จัดหาหลักสูตร เอกสารหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร แนวการสอน คู่มือ คุรุ แผนการสอนให้เพียงพอและครบถ้วนทุกระดับ
4. เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ อบรมครูให้มีความรู้ความ เข้าใจหลักสูตรและวิธีการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผล
5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ
6. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสม เช่น การจัดตั้ง ชมรมหรือชมรมวิชาการต่างๆ ชมรมกีฬา ชมรมยุวชนกสิกร ชมรมส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ฯลฯ
8. จัดการด้านบริการการใช้หลักสูตรแก่ครูในโรงเรียน
9. นิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 32) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อีกว่ามีหน้าที่ดูแล เฝ้าระวังและจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการไปตามเป้าหมาย ปฏิบัติตาม คำสั่งและควบคุมบุคลากรและทรัพยากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากรและเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรและ เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ และแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การนิเทศติดตามผล การ

เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การบริหารหลักสูตร

3.1 ความหมายของการบริหารหลักสูตร

กิติมา ปรีดีติลล (2542, หน้า 80 – 81) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดมวลงประสพการณ์ต่างๆ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสังคม ให้บรรลุเป้าหมาย

กรมวิชาการ (2545, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรว่า หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่นำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สามารถพัฒนาความรู้และทักษะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน ในชั้นเรียน รายวิชา หรือกลุ่มประสพการณ์ การบริหารหลักสูตรประกอบด้วย การวางแผนหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดกลุ่มผู้เรียน การจัดทำตารางสอน ตารางสอบ รวมทั้งการจัดทำแผนการสอน เอกสารประกอบการสอน สื่อการเรียนการสอน และการประชาสัมพันธ์

ประพันธ์ สักยกุล (2549, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี

ละไม ชูเทียน (2550, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง แผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดที่โรงเรียนจัดทำขึ้น ซึ่งครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้านเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

รอบบิท (Robbit, 1974, p.26) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรว่า หมายถึง การมวลงประสพการณ์ทั้งหมดที่ครูสอนให้แก่ักเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิตให้เป็นผู้ใหญ่

สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดมวลงประสพการณ์ต่างๆ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสังคมให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในชั้นเรียน รายวิชา หรือกลุ่มประสพการณ์ การบริหารหลักสูตรประกอบด้วย การวางแผนหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดทำกลุ่มผู้เรียน การจัดทำตารางสอน ตารางสอบ รวมทั้งการจัดทำแผนการสอน เอกสารประกอบการสอน สื่อการเรียนการสอน และการประชาสัมพันธ์

3.2 ความสำคัญของหลักสูตร

ชัชชัย เรววรรณ (2541, หน้า 12) กล่าวว่า หลักสูตรกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้นนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการศึกษาด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเป้าหมายลอมพลเมืองดีและมีคุณภาพ ประเทศชาติเจริญได้ต้องอาศัยประชาชนที่มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา เพราะหลักสูตรจะบอกให้ทราบว่าจัดการศึกษานั้นมุ่งหวังจะให้บรรลุวัตถุประสงค์อะไรบ้าง จะต้องจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์อย่างไร จะใช้อะไรเป็นเครื่องแสดงว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว
3. ในระดับโรงเรียน หลักสูตรจะเป็นแนวปฏิบัติแก่ครู เพราะหลักสูตรจะบอกให้ครูรู้ว่า จะสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้อะไรบ้าง จะให้เกิดพฤติกรรมอะไร และถ้าจะสอนให้รู้และเกิดประสบการณ์อย่างนั้น ครูจะต้องจัดกิจกรรมประสบการณ์อะไรให้แก่ผู้เรียนบ้าง
4. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา มาตรฐานในประการแรกนั้นหมายความว่า โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจะต้องสอนให้ถึงมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนดไว้ คือ สอนให้ครบหรือจบหลักสูตรนั่นเอง ในประการที่สองหลักสูตรจะเป็นเกณฑ์มาตรฐานให้ทุกสถาบันจัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันให้เป็นระเบียบแบบแผนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการดำเนินการเรียนการสอน

พุลย์ชัย ยาวีราช (2542, หน้า 11-12) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. เป็นเอกสารทางราชการ หรือเป็นบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน ดังนั้น หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนคำสั่ง หรือข้อบังคับ ของทางราชการชนิดหนึ่งนั่นเอง
2. เป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถานบันการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของรัฐบาลให้แก่โรงเรียน
3. เป็นแผนการดำเนินงานของนักบริหารการศึกษา ที่จะต้องอำนวยความสะดวกดูแลและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล
4. เป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะเสนอแนะจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล การเรียนการสอนซึ่งครูควรปฏิบัติอย่างจริงจัง
5. เป็นเครื่องมือของรัฐในการที่จะพัฒนาคน และพัฒนากำลังคน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติตามแผนของรัฐบาล

6. เป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาคน ถ้าประเทศชาติใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้คนในประเทศของตนมีคุณภาพ

ประพันธ์ สักยกกุล (2549, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. เป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครูเพราะหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมายเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลไว้เป็นแนวทาง

2. เป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอน อันเป็นส่วนรวมของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ

3. เป็นเอกสารทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาลเพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ปฏิบัติตาม

4. เป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในระดับสถานศึกษาระดับต่างๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุสำนักงาน ฯลฯ ของการศึกษาของรัฐให้แก่สถานศึกษา

5. เป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา ที่จะอำนวยความสะดวกควบคุมดูแลติดตามผลให้เป็นไปตามนโยบายของการจัดการศึกษาของรัฐ

6. กำหนดแนวทางการส่งเสริมความเจริญของกวม และพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

7. กำหนดลักษณะและรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใด

8. กำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่เป็นประโยชน์แก่สังคม อันเป็นการพัฒนากำลัง ซึ่งจะเป็นการพัฒนาไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้ผล

9. เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคน ประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่ทันสมัยเหมาะสม มีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง

สรุปได้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนเบ้าหลอมในการพัฒนาพลเมืองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ดังนั้น ประเทศไหนที่มีการจัดทำหลักสูตรเป็นมาตรฐานสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า พลเมืองก็จะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ขอบข่ายหลักสูตร

กรทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 8) ได้กำหนดภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย งาน/ภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ 7 ภารกิจ ได้แก่

1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
2. การจัดทำหลักสูตรสาระหลักสูตรสถานศึกษา
3. การกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
4. การดำเนินการใช้หลักสูตร
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
6. การสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
7. การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ประพันธ์ สักยกุล (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
2. ด้านการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา
3. ด้านการกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
4. ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผลและประเมินผล
6. ด้านสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
7. ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสาระหลักสูตรสถานศึกษา
2. การกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
3. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
4. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
5. การดำเนินการใช้หลักสูตร
6. การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
7. การสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2545, หน้า 3) ได้กำหนดการบริหารหลักสูตรไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ความหมายหลักสูตรสถานศึกษา

ในการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษา และ หน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 5 – 8) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาไม่ได้หมายถึงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีในห้องเรียนเท่านั้นแต่หมายถึง การจัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (learning) จัดให้มีประสบการณ์ (experience) จัดให้มีสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับประสบการณ์และการเรียนรู้ของเด็ก ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ครบถ้วนดังนั้น หลักสูตรจึงจำเป็นสิ่งที่ผู้เรียนพึงได้รับและได้เรียนรู้จากการจัดมวลประสบการณ์และแผนการเรียนการสอน ที่จัดให้แก่ผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิต เพื่อพัฒนาคนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพในอนาคตและสังคมได้พลเมืองที่ดี (good citizen) ตามที่สังคมปรารถนา

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 5 ประการ

1. หลักสูตร คือ รายวิชาที่ใช้สอน
2. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน
3. หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการซึ่งเป็นข้อกำหนดในการจัดการศึกษา
4. หลักสูตร คือ กิจกรรมการเรียนการสอน
5. หลักสูตร คือ สื่อกลางในการนำผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทาง

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 41) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกชนิดที่ครูสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและเจริญงอกงาม

ทวน เทียงเจริญ (2546, หน้า 16) หลักสูตรหมายถึง แนวทางการจัดมวลประสบการณ์และความรู้ให้กับผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณภาพในอนาคต ตามเจตนารมณ์ของหลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง แผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษา ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเป็นของตนเอง ด้วยความร่วมมือของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้านที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ทั้งมวลประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมาย การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กำหนด

โครงสร้างหลักสูตรแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค จัดทำคำอธิบายรายวิชา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กำหนดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ กำหนดการวัดและประเมินผล บริหารจัดทำงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องเชื่อมโยงกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งเป็นกรอบของการจัดการศึกษา และหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ตอบสนองต่อความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นสถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตรของตนเองได้อย่างอิสระโดยยึดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น มีความเป็นไปได้ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 29) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามแนวทางการจัดทำดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อมองอนาคตว่าโลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงได้ สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีวิสัยทัศน์โดยอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน ครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ อุดมการณ์ หลักการ ความเชื่อ อนาคตที่พึงประสงค์ เป็นการคิดไปข้างหน้า มีเอกลักษณ์ สร้างความศรัทธา และจุดประกายความคิดในสภาพการพัฒนาสูงสุด จากนั้นร่วมกันกำหนดภารกิจ เพื่อแสดงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติไปสู่เป้าหมายตามที่คาดหวัง ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

รุจิรี ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 148) กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์สถานศึกษาควรมีข้อมูลพร้อมทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และปรัชญา เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่บุคคลในโรงเรียน ชุมชน ได้ร่วมกันสร้างขึ้น ช่วยกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย

2) การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ นำมาเป็นแนวทางการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งกำหนดสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รายวิชา หน่วยการเรียนรู้ครบ 8 กลุ่มสาระเป็นรายภาคและรายปี รวมทั้งการกำหนดสาระการเรียนรู้เพิ่มเติม ตามความถนัดความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

3) การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาสามารถดำเนินงานด้านการจัดทำสาระของหลักสูตรได้ดังนี้

1. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตามช่วงชั้นที่กำหนดไว้และระบุถึงความรู้ ความสามารถของผู้เรียน คุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยม ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ในแต่ละภาค

2. กำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค โดยวิเคราะห์จากการเรียนรู้จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3. การกำหนดสาระการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและมาตรฐานแต่ละช่วงชั้น สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

4. กำหนดเวลาและหน่วยกิต สถานศึกษาจะต้องกำหนดเวลาและหน่วยกิตให้สอดคล้องและเหมาะสมแต่ละช่วงชั้น ช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 กำหนดสาระการเรียนรู้รายปี ส่วนช่วงชั้นที่ 4 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็นรายภาคใช้เวลาจัดการเรียนรู้ 40 ชั่วโมง ต่อภาคเรียน มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

5. จัดทำคำอธิบายรายวิชา โดยการนำเอาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคมาเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชา โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดรายชื่อของสาระการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

6. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เป็นการนำเอาสาระการเรียนรู้รายปี รายภาคที่กำหนดไปบูรณาการจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อยๆ เพื่อสะดวกในการจัดการเรียนรู้และ ผู้เรียนได้เรียนรู้ในลักษณะองค์รวม

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 35) กล่าวถึงการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาว่าเป็นการนำเอาหลักสูตรแกนกลางและสาระของหลักสูตร มาร่วมกันจัดทำโดยให้มีความสมบูรณ์ในเรื่องมาตรฐานช่วงชั้น มาตรฐานรายปี/รายภาค เวลาเรียน หน่วยกิต คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4) การออกแบบการเรียนรู้ สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้ดังนี้

รุจิรี ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 149) การออกแบบการเรียนรู้ สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนจะต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง และเป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ นำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สอดแทรกในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ

2. สื่อการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ และเรียนรู้ได้จากสื่อการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ทุกประเภท รวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ใน

ห้องถิ่นและแหล่งอื่นๆ สื่อควรมีความหลากหลาย ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่นๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า

3. การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ พัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน สถานศึกษา และดำเนินการวัดประเมินผลโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การวัดผล และประเมินผลระดับชั้นเรียน ซึ่งเป็นการวัดความก้าวหน้าของผู้เรียนและการประเมินผลระดับ สถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปี และช่วงชั้น ของสถานศึกษา

4. การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามโครงสร้างของหลักสูตร สถานศึกษา สามารถแบ่งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ให้เหมาะสมตามความแตกต่าง ระหว่างบุคคลสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง และกิจกรรมนักเรียนที่เป็น กิจกรรมตามความสมัครใจ มุ่งพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาความถนัด ความสนใจ ตามความต้องการ ของผู้เรียนและ กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์

5. การกำหนดรูปแบบ วิธีการและหลักเกณฑ์การตัดสิน การวัดผล ประเมินผล และเอกสารหลักฐานการศึกษา การจบการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนสามารถจบได้ 2 ช่วง คือ จบช่วงชั้นที่ 3 ถือว่าจบการศึกษาภาคบังคับ และจบการศึกษา ช่วงชั้นที่ 4 ถือว่าจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจะต้องผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

1. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ
2. ต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน
3. ผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา
4. ต้องผ่านการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6. พัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตร จะต้องพัฒนาระบบการส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้เอื้อต่อการ จัดการเรียนการสอนในเรื่องต่อไปนี้

6.1 การพัฒนากระบวนการแนะแนว โดยสร้างพันธกิจระหว่างบ้าน ชุมชน และสถานศึกษา เน้นความร่วมมือซึ่งกันและกัน

6.2 พัฒนาแหล่งเรียนรู้และห้องสมุด เพราะห้องสมุดเป็นแหล่ง รวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนโดยตรง ทั้งนี้ห้องสมุดอาจจะไม่จำเป็นต้อง ใหญ่โต เป็นเพียงมุมหนังสือเพื่อการศึกษาค้นคว้าก็ได้

6.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ เป็นกระบวนการที่สถานศึกษา จะต้องสนับสนุนให้ผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยมาผสมผสาน บูรณาการการใช้ในการจัดการเรียนรู้

เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยเน้นการวิจัยทั้งในห้องเรียน และการวิจัยในภาพรวมของสถานศึกษา

6.4 สร้างเครือข่ายวิชาการ เพื่อการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ จากครูสถานศึกษาเกี่ยวกับ และในสถานศึกษาอื่นๆ ตลอดจนชมรมวิชาการต่างๆ ในรูปเครือข่ายเชื่อมโยงกันทั้งบุคคลต่างๆ และจากสื่อต่างๆ

7. การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษาได้ดำเนินการจนครบรายละเอียดในทุกด้าน จะต้องเรียบเรียงภาระงานต่างๆ ให้เป็นหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 7.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
- 7.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 7.3 โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
- 7.4 รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 7.5 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 7.6 การจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้
- 7.7 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 7.8 การวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ ครู นักเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย การจัดการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) ส่งเสริมให้ ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย การจัดการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน 4) มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกันระหว่างกลุ่มครูที่ปรึกษากิจกรรม

2. การกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

2.1 ความหมายของแผนการบริหารหลักสูตร

รุจิรี ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 149) กล่าวถึงแผนการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาท โดยมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จัดหา เลือกใช้ ทำและพัฒนาสื่อ จัดกระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สรุปได้ว่า แผนการบริหารหลักสูตร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาท โดยมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จัดหา เลือกใช้ ทำและพัฒนาสื่อ จัด

กระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 ขอบข่ายการกำหนดแผนการบริหารหลักสูตร

รุจิร ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 150) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารหลักสูตร เป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความสามารถ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในด้านการบริหารหลักสูตร การนิเทศติดตามผล การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรให้กระจ่าง เพื่อจะได้ให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนและวางแผนเตรียมการและดำเนินการใช้หลักสูตร
2. จัดเตรียมบุคลากร โดยวิธีการต่างๆ เช่นการประชุมชี้แจง การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสไปฝึกอบรมดูงาน ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ
3. จัดให้ครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและประสบการณ์ เพื่อจะได้จัดมวลประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ให้บริการสนับสนุนการสอนของครู โดยการจัดจัดหาจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดห้องสมุดให้อยู่ในสภาพที่ครูและนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้ เป็นต้น โดยเน้นถึงคุณประโยชน์และความสะดวกสบายในการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นหลัก
5. ดำเนินการการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เทคนิควิธีและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
6. ให้ขวัญและกำลังใจตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ
7. ประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรแก่นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครองและคนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อหลักสูตร และรับความร่วมมือที่ดีจากบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน โดยวิธีการและสื่อที่หลากหลาย
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม

กรมวิชาการ (2545, หน้า 10) กล่าวถึง แนวทางการดำเนินงานด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ไว้ดังนี้

1. การบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำความเข้าใจกับครู ให้พัฒนาตนเองและวางแผนการดำเนินการร่วมกัน ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่อง การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสอนซ่อมเสริม และการวิจัยเพื่อพัฒนา เป็นต้น

2. การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยผู้บริหารกับครู ร่วมกันวางแผนงานโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้ครูทุกคนสามารถดำเนินการแนะแนวผู้เรียนทั้งในด้านการศึกษาต่อ และภูมิปัญญาท้องถิ่นอื่นๆ ให้กับผู้เรียน ร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองจุดเน้นของสถานศึกษา ในลักษณะต่างๆ เช่น บริการฝึกงานแนะแนว ชุมนุมสหกรณ์ ห้องพยาบาล ห้องสมุด จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ รักษาดินแดน และการจัดกิจกรรมตามกลุ่มสาระและกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เช่น ชุมนุมวรรณศิลป์ ชุมนุมกีฬา ชุมนุมดนตรี เป็นต้น

3. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การระดมทรัพยากรใช้ในการบริหารจัดการให้คุ้มค่า การจัดเครือข่ายการเรียนรู้ในและนอกสถานศึกษา การให้มีสื่อการเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เพียงพอตามความเหมาะสมของสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำวิจัย เพื่อพัฒนาและการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาท โดยมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จัดหา เลือกใช้ ทำและพัฒนาสื่อ จัดกระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระและหรือรายวิชาที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน 2) ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมตามกลุ่มสาระที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน 3) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ คิด และสรุปเป็นความรู้และแนวคิดด้วยตนเอง 4) ส่งเสริมให้จัดระบบวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5) ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำหน้าที่แนะแนวให้กับผู้เรียน 6) ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา 7) จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามความเหมาะสมของผู้เรียน 8) จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษาให้หลากหลายเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาและชุมชน และ 9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

3. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

3.1 ความหมายของการเตรียมความพร้อม

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 305) ได้กล่าวว่า การนำเอาหลักสูตรใหม่เข้าแทนที่หลักสูตรเดิมจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก็ต่อเมื่อได้มีการเตรียมการที่จำเป็นอย่างอื่นควบคู่กันไปด้วย จึงจำเป็นที่ต้องเตรียม ได้แก่ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมบุคลากร การเตรียมวัสดุอุปกรณ์การเตรียมอาคารสถานที่ การเตรียมระบบการบริหารของสถานศึกษา การเตรียมงบประมาณค่าใช้จ่ายการเตรียมปรับปรุงหลักสูตร การฝึกหัดครูและการเตรียมชุมชนและสังคม

กรมวิชาการ (2545, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคคล ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 และคณะกรรมการอื่นๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้ปกครอง นักเรียน หน่วยงานองค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบและขอความร่วมมือ

สรุปได้ว่า การเตรียมความพร้อม หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีบทบาทในการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการดำเนินการเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ให้เป็นระบบ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.2 ขอบข่ายของการเตรียมความพร้อม

ขอบข่ายของการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา หมายถึงขอบข่ายภารกิจ การเรียนความพร้อมของผู้บริหารครูผู้สอนซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ประสบผลสำเร็จ หรือว่าล้มเหลว (ธำรง บัวศรี, 2542, หน้า 306) เพราะเป็นที่รับผิดชอบนำเอาหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนกับผู้เรียนจริง ก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้

ผู้รับผิดชอบจะต้องเตรียมครูให้พร้อมทั้งใน ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรทักษะใน การใช้หลักสูตร และเจตคติอันพึงประสงค์ของหลักสูตร การเตรียมครูผู้สอนเตรียมได้หลายวิธี เช่น การประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องนโยบาย จุดมุ่งหมายของการศึกษา จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้าง รูปแบบ และข้อกำหนดหลักสูตร การอบรมเพื่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจเฉพาะเรื่อง การประชุมปฏิบัติการเพื่อฝึกทักษะที่จำเป็น เช่น การจัดทำ หน่วยงานเรียนการสอน วิธีสอน การใช้สื่อ และการวัดประเมินผลผู้เรียน

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 32 - 33) กล่าวถึง การรวบรวมข้อมูลและ สารสนเทศเกี่ยวกับชุมชน ซึ่งสถานศึกษาควรต้องดำเนินการศึกษาชุมชนอย่างละเอียด โดยการ สัมภาษณ์หรือพูดคุยกับคนในชุมชน ซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องมี ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของชุมชน สภาพทางสังคมของชุมชน เช่น เรื่องประชากร การศึกษา การสาธารณสุข สภาพทางภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่และ วิถีชีวิต วัฒนธรรม ความเชื่อของท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดเด่นของท้องถิ่น ปัญหาความ ต้องการของท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น

กรมวิชาการ (2545, หน้า 7) กำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมของ สถานศึกษาเพื่อการบริหารหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญเกิดความร่วมมือในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่ง สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดย สัมภาษณ์ปัจจุบันของบุคคล โดยการทำแบบสอบถาม เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเอกสารประกอบ หลักสูตร ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของบุคลากร จัดอบรมสัมมนา ฝึกปฏิบัติ ตามความต้องการของบุคลากรและสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการ การตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและงาน วิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 และคณะกรรมการอื่นๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา โดยการรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิปัญญา ท้องถิ่นแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่น

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ตามความต้องการของผู้เรียน

ผู้ปกครอง ชุมชน และการจัดทำเป็นแผนแม่บทเพื่อดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้ปกครอง นักเรียน หน่วยงาน องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบและขอความร่วมมือ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น ทางหอ กระจ่ายข่าว สื่อมวลชนท้องถิ่น โคมเพจ อินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสารการ รวมทั้งการที่ผู้บริหารและคณะครูออกเยี่ยมชุมชน

চারং บัวศรี (2542, หน้า 305) ได้กล่าวถึงการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ประชาชน ในท้องถิ่นทราบถึงหลักสูตร ซึ่งอาจดำเนินการได้ โดยวิธีการจัดทำเอกสารสิ่งพิมพ์ การประชุมชี้แจง การประชุมปฏิบัติการ การใช้สื่อมวลชน วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรืออาจจัดประชุมสัมมนาในโอกาสอันสมควร

สรุปได้ว่า การเตรียมความพร้อมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องมีบทบาทในการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรและพัฒนามูลนิธิของ สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการดำเนินการ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษา ให้เป็นระบบ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) สร้างความตระหนักแก่ ครู ให้ความสำคัญในการ บริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2) สร้างความตระหนักแก่ ผู้ปกครอง ชุมชน ให้ความสำคัญใน การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) ส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 4) ส่งเสริมให้คณะกรรมการ บริหารหลักสูตร งานวิชาการ และคณะกรรมการกลุ่มสาระมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำ ความรู้ไปใช้ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 5) ส่งเสริมให้จัดทำข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพียงพอแก่การนำไปใช้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 6) ประชาสัมพันธ์ให้ ครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียน รับทราบ เรื่อง การจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา และ 7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชน รับทราบ เรื่องการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา

4. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล

4.1 ความหมาย การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล

กรมวิชาการ (2544, หน้า 89) กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สภาพปฏิบัติการการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาดำเนินการหลังจากการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของ สถานศึกษาในแต่ละภารกิจ ไปได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ประมาณ 2 เดือน) ก็ดำเนินการ ประเมินผล โดยใช้เครื่องมือตรวจสอบคุณภาพการดำเนินการ ต้องกับมาสำรวจสภาพการ

ดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากน้การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล หลักสูตร สถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร จะช่วยให้การนิเทศเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะช่วยให้การใช้หลักสูตร ดำเนินไปได้ด้วยดี และประสบความสำเร็จ ด้วยความมุ่งมั่น การนิเทศจะพัฒนาครู ช่วยเหลือ ให้มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษา ช่วย ประสานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังช่วย สร้างความมั่นคงในอาชีพครูสร้างสรรค์ กำลังใจให้แก่ครูเพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้ เกิดการพัฒนาความมุ่งหมายของหลักสูตร

รุจิรี ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 169) การนิเทศติดตามผล เป็นหน้าที่ ของผู้บริหารในการนิเทศติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรซึ่งเป็นลักษณะการ ร่วมมือ มิใช่การจับผิด สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ทุกชั้นตอนตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สภาพปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สถานศึกษาดำเนินการหลังจากการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละภารกิจ ไปได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ประมาณ 2 เดือน) ก็ดำเนินการประเมินผล โดยใช้เครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพการดำเนินการ ต้องกับมาสำรวจสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.2 ขอบข่ายและภารกิจ การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 201) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลหลักสูตร จะต้องมีการวางแผน กำหนดวิธีการประเมิน และการประเมินควรจะต้องประเมินในสาระสำคัญของตัวบ่งชี้ (indicator) ที่อธิบายถึงประสิทธิภาพของการใช้หลักสูตรว่า บรรลุเป้าหมายหรือไม่ การนำหลักสูตรไปใช้ ควรมีการประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร วัตถุประสงค์ของการประเมินผล เพื่อพิจารณาว่า ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง หลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร ซึ่งมีการประเมินการใช้หลักสูตรทั้งในเรื่องตัวหลักสูตร หรือประเมินแผนการดำเนินงานตามหลักสูตรและผลการใช้หลักสูตรซึ่งทั้งสามส่วนมี ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

กรมวิชาการ (2545, หน้า 27) กล่าวถึงนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรและงาน วิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษาได้ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. จัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศติดตาม กำกับในสถานศึกษา
3. จัดทำเอกสารดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นปัจจุบัน
4. มีการรายงานผลการนิเทศ

5. มีการจัดการระบบประเมินผล

กมล ภูประเสริฐ (2546, หน้า 36 – 37) กรประเมินเป็นการตอบคำถามต่อไปนี

1. หลักสูตร/แผนที่วางไว้ ชัดเจนหรือไม่เหมาะสมหรือไม่ ปฏิบัติได้เพียงใด มีอุปสรรคขัดข้องเพียงใด
2. การใช้หลักสูตรมีการเตรียมดีหรือไม่ มีความยุ่งยากเรื่องใด ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมีอะไรบ้าง ได้ดำเนินการแก้ไขอย่างไรสามารถปฏิบัติตามหลักสูตรหรือไม่
3. ผลการใช้หลักสูตร สามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้รายภาคหรือรายปีได้หรือไม่ เมื่อมีการใช้หลักสูตรครบ 3 ปี ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานช่วงชั้นได้หรือไม่มาตรฐานที่วางไว้สูงเกินไปหรือไม่ ควรปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างไร วิธีจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามความต้องการของหลักสูตรหรือไม่

การประเมินหลักสูตรจึงเป็นกระบวนการที่ให้ข้อมูลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในลักษณะต่อไปนี้ (จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช และคนอื่นๆ, 2540, หน้า 47)

1. เพื่อปรับปรุงตัวหลักสูตร วัตถุประสงค์ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอน
2. เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนแต่ละคน
3. เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการบริหารโรงเรียน และการปฏิบัติงานของบุคลากร

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรหมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของการนำหลักสูตรไปใช้ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของการใช้หลักสูตรว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการใช้หลักสูตร มีลักษณะการประเมิน แบ่งได้เป็น 3 อย่างคือ

1. การประเมินที่มุ่งผล
2. การประเมินความแตกต่างของสภาพ
3. การประเมินทั้งระบบ

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535, หน้า 48) ลักษณะการประเมินหลักสูตรและสภาพแวดล้อม จำแนกตามประเด็นที่ใช้ประเมินมี 4 แบบ ดังนี้

1. การประเมินเอกสารหลักสูตรเป็นการวิเคราะห์ตัวหลักสูตร สิ่งที่ต้องวิเคราะห์ได้แก่
 - 1.1 การใช้ภาษา เข้าใจง่ายหรือยาก
 - 1.2 ความสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม
 - 1.3 ความสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาต่างๆ

2. การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการวิเคราะห์กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้โดยวิเคราะห์สิ่งต่อไปนี้

2.1 ความเหมาะสมในการบริหารในทุกๆ ด้าน เช่น งานบริหาร วิชาการ งานบริหารบุคคล การเงิน พัสดุ และสถานที่ เป็นต้น

2.2 กระบวนการให้ความรู้แก่ครูผู้สอน เพื่อเข้าใจหลักสูตร

2.3 เอกสารประกอบการสอนการจัดการเรียนการสอน เช่น โครงการสอน คู่มือครู และบันทึกการสอน เป็นต้น

2.4 ความเพียงพอและเหมาะสมของสื่อการสอนและสภาพแวดล้อม

2.5 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสูตรไปใช้

3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในปริมาณและคุณภาพ เช่น ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม เป็นต้น ที่ปฏิบัติในปัจจุบันทุกระดับชั้นทางโรงเรียนจะประเมินตนเอง แต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดหรือเขต หรืออำเภอเป็นผู้ประเมิน นอกจากนั้น ทุก 2 – 4 ปี กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ยังได้ทำการประเมินผลนักเรียน ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ทั่วประเทศ เพื่อทราบข้อมูลผลผลิตของหลักสูตร

4. การประเมินระบบหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรทั้งระบบ อันประกอบด้วยเอกสารหลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด เช่น การบริหาร การบริการ การจัดสิ่งแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรในโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ดำเนินการการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลสภาพและปัญหาการปฏิบัติการ บริหารจัดทำหลักสูตรและงานวิชาการภายในและนอกสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 2) ครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ กำกับ ติดตามในสถานศึกษา 3) จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการนิเทศ กำกับ ติดตามในสถานศึกษา และ 5) กำกับ ติดตาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา

5. การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

5.1 ความหมายของการดำเนินการใช้หลักสูตร

กรมวิชาการ (2544, หน้า 68) กล่าวถึงการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงบทบาทในการดำเนินการจัดให้มีการใช้หลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ในโรงเรียน ให้มีระบบประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา มีการประเมินคุณภาพภายนอก และให้มีการรายงานผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงบทบาทในการดำเนินการจัดให้มีการใช้หลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ในโรงเรียน ให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการประเมินคุณภาพภายนอก และให้มีการรายงานผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

5.2 ขอบข่ายการดำเนินการใช้หลักสูตร

การดำเนินการใช้หลักสูตร มีหน่วยงานและนักการศึกษาได้กล่าว ถึงขอบข่ายของการดำเนินการใช้หลักสูตรไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535, หน้า 28) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

1. การเตรียมตัวครู
2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
3. การสอนของครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 35) กล่าวถึงขั้นตอนการใช้หลักสูตรให้ได้ผลดี ควรปฏิบัติดังนี้

1. ดูตารางว่าสอนชั้นใด วิชาใด ใช้เวลากี่คาบ
2. ศึกษาแผนการสอนในเรื่องเนื้อหา ความคิดรวบยอด วัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล
3. แจงให้นักเรียนทราบจุดประสงค์ของการเรียนรู้ วิธีการประเมิน และเกณฑ์ต่างๆ
4. ประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้น
5. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน และยึดแนวทางที่เอกสารหลักสูตรกำหนด
6. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และทักษะกระบวนการ
7. ประเมินผลหลังเรียนเพื่อตรวจสอบความรู้ของนักเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 45) มีความเห็นว่า การนำหลักสูตรไปใช้นั้น มีงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร คือ

1. งานบริหารหลักสูตร เป็นการบริหารและดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารเป็นแกนนำ มีผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ จากครูในโรงเรียน

หน่วยงานอื่นๆ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญคือการวิเคราะห์ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและ เอกสารประกอบหลักสูตร การเตรียมบุคลากรในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การจัดการเรียน การสอน การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดส่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การนิเทศติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์แก่ ผู้ปกครองและชุมชน

2. งานสอน เป็นการนำหลักสูตรที่วางแผนไปสู่การสอน เป็นหน้าที่โดยตรง ของครูผู้สอน มีกิจกรรมสำคัญคือ การสร้างความเข้าใจในหลักสูตรแม่บท และการปรับหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาและการใช้สื่อการเรียนการสอน จัดการสอน เสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. การตรวจสอบความพร้อม มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแน่ใจว่า สิ่ง ที่นำไปใช้นั้น มีความพร้อมและสมบูรณ์พอ ฝ่ายรับต้องตรวจสอบก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ได้ ความพร้อมของหลักสูตรแม่บท ความพร้อมของครูผู้สอน ความพร้อมของผู้เรียน และความ พร้อมของโครงการต่างๆ ที่จะสนับสนุนหลักสูตร การตรวจสอบความพร้อมนี้ความจริงคือการ ประเมินผลนั่นเอง

4. การบริหารหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานใด ผู้รับผิดชอบในการบริหารต้องดูแลกำกับงานทั้งในด้านธุรการและวิชาการ เพื่อให้งานดำเนินไป อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องสนับสนุน กำกับ ดูแล โดยมุ่งเรื่องคุณภาพเป็นสำคัญ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 48) ได้สรุปไว้ว่า หลักสูตรจะต้อง ประกอบด้วยกิจกรรมอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน เป็นการศึกษา ตีความหลักสูตรให้เข้าใจ อย่างแจ่มชัด รวมทั้งการแจกแจงรายละเอียดของหลักสูตร เป็นเอกสารหลักสูตรที่ให้แนวทาง ปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่น

2. การจัดปัจจัยและสภาพต่างๆ ในโรงเรียน เป็นการจัดบริการสนับสนุน และจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่ง หมายของหลักสูตร บริการที่จัดได้แก่ บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ตลอดจนการ นิเทศและการประเมินผลการเรียนรู้

3. การจัดการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการเพื่อให้การจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรประสบความสำเร็จ มีครูเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียน เป็นศูนย์กลางเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง เพื่อฝึกฝนทักษะและกระบวนการที่จำเป็นต่อ การดำเนินชีวิต และการแสวงหาความรู้ต่อไปในอนาคต

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 9) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้นั้น จะรวมถึงกิจกรรมสำคัญๆ 3 ประการด้วยกัน

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน
2. การจัดปัจจัยและสภาพต่างๆ ภายในโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการใช้หลักสูตร ให้บรรลุตามหลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับโครงการและแนวทางดำเนินการของหลักสูตร หากโรงเรียนจัดโครงสร้างของหลักสูตรเป็นแกนกลาง กับแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างจริงแล้ว ผลดีย่อมเกิดขึ้นกับตัวเด็กเอง ต่อครอบครัว และต่อชุมชน การจัดการศึกษาก็บรรลุตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรตามที่คาดหวัง

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 220) สรุปขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ ไว้ดังนี้
 ขั้นที่ 1 การเตรียม ได้แก่การรวบรวมเอกสารเกี่ยวข้องกับหลักสูตรทุกชนิด ที่มีอยู่ให้พร้อมที่จะนำไปใช้ เช่น ตัวหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือครู คู่มือการประเมินผล เอกสารต่างๆ

ขั้นที่ 2 กำหนดหน่วยงานสนับสนุน เช่น กรมเจ้าสังกัด เขตการศึกษา สำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่นๆ

ขั้นที่ 3 กำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เช่น ครูผู้สอน ครูผู้สนับสนุนการสอน ซึ่งได้แก่ ครูแนะแนวและครูวัดผลการศึกษา

ขั้นที่ 4 กำหนดแนวทางการติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยกำหนดรูปแบบติดตามการประเมินผลผลการใช้หลักสูตรตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงบทบาทในการดำเนินการจัดให้มีการใช้หลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ในโรงเรียน ให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการประเมินคุณภาพภายนอก และให้มีการรายงานผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) จัดให้มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ในสถานศึกษา 4) จัดให้มีการรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อชุมชนเป็นประจำปี และ 5) จัดให้มีการเตรียมการเพื่อการรองรับการประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอก

6. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

6.1 ความหมายของการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 512) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง การปรับแก้ไข ทำความเจริญขึ้น และการปรับปรุง

หรือการพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการจัดทำขึ้นใหม่ หรือการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิม ให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันแล้วนำกลับมาใช้ใหม่

วิทยา ประชากร (2548, หน้า 28) กล่าวว่า การปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการจัดทำขึ้นใหม่ หรือการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันแล้วนำกลับมาใช้ใหม่

สรุปได้ว่า การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง การปรับแก้ไข ทำความเจริญขึ้น และการปรับปรุง หรือการพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการจัดทำขึ้นใหม่ หรือการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันแล้วนำกลับมาใช้ใหม่

6.2 ขอบข่ายของการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

กรมวิชาการ (2545, หน้า 27) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร
2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิทยา ประชากร (2548, หน้า 28) กล่าวว่า การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษานำผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร โดยที่สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และให้มีการพัฒนากระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1) มีการวางแผนปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) จัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความเข้าใจในความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ให้เห็นถึงคุณค่าของหลักสูตรสถานศึกษา และ 4) มีส่วนในการสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและค่านิยม ที่มีต่อสถานศึกษาให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน

7. การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

7.1 ความหมายของ การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

กรมวิชาการ (2545, หน้า 43) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนในการสรุปผลการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยชี้ให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานในภารกิจต่างๆ มีประเด็นใดบ้างที่ดำเนินการ และมีประเด็นใดบ้างที่ยังไม่ดำเนินการ รวมทั้งชี้ให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยในการดำเนินงานของสถานศึกษา ดำเนินงานได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การรายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและชุมชนเป็นประจำกับการใช้หลักสูตร การรายงานคุณภาพการศึกษาเป็นการสื่อสารให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงความก้าวหน้าของสถานศึกษา และผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สาระรายงานอาจมีได้อย่างตามความเหมาะสม เป็นการรายงานคุณลักษณะ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นระยะ เช่น ทุกสิ้นภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษา

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 28) กล่าวว่า การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนในการสรุปผลการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยชี้ให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานในภารกิจต่างๆ มีประเด็นใดบ้างที่ดำเนินการ และมีประเด็นใดบ้างที่ยังไม่ดำเนินการ รวมทั้งชี้ให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยในการดำเนินงานของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนในการสรุปผลการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยชี้ให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานในภารกิจต่างๆ มีประเด็นใดบ้างที่ดำเนินการ และมีประเด็นใดบ้างที่ยังไม่ดำเนินการ รวมทั้งชี้ให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยในการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.2 ขอบข่ายของ การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

กรมวิชาการ (2544, หน้า 17) ขอบข่ายของการสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึงขอบข่ายและภารกิจการสรุปผลการดำเนินงาน การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการเก็บรวบรวมผลการดำเนินงาน รายงานให้ผู้เกี่ยวข้อง สาธารณชนทราบและเขียนรายงาน สรุปผลการดำเนินงานในรูปแบบต่างๆ

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 28) กล่าวว่า การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา คือการสรุปผลการดำเนินงาน การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการเก็บรวบรวมผลการดำเนินงาน รายงานให้ผู้เกี่ยวข้อง สาธารณชนทราบและเขียนรายงาน สรุปผลการดำเนินงานในรูปแบบต่างๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนในการสรุปผลการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตร สรุปผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหาร

จัดการหลักสูตรและจัดการรายงานประเมินผล เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้รับทราบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2) ให้มีการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตรทุกภาคเรียน 3) จัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และ 4) สนับสนุนให้มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้รับทราบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

อภิรักษ์ เลียบโย (2540, หน้า 120-128) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลที่อยู่ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ของประชากร ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เมื่อวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยรวม อันดับที่ของการบริหารโรงเรียนทั้งหกด้านปรากฏว่า ครูมีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

วิซิน รัตนคุณ (2542, หน้า 50-56) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยปรากฏว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง ในด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานปกครองนักเรียน ด้านการบริหารงานบริการ และด้านการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กันชิต ชูสินธ์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารและความพึงพอใจต่อการบริหารของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น ในภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในสำนักงาน

ศึกษาธิการอำเภอดีเด่น เขตการศึกษาภาคใต้ ในด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ การวางแผน และการประสานงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น เขตการศึกษาภาคใต้ ในด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ การวางแผน และการประสานงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น เขตการศึกษาภาคใต้ ในด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ การวางแผน และการประสานงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารงานและปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น เขตการศึกษาภาคใต้ ปีงบประมาณ 2542 จาก 14 สำนักงาน จำนวน 102 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ นักวิชาการศึกษา และเจ้าหน้าที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สำหรับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น เขตการศึกษาภาคใต้ เป็นผู้ตอบ มี 2 ตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น เขตการศึกษาภาคใต้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านความเป็นผู้นำ การประสานงาน และการวางแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น เขตการศึกษาภาคใต้ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความพึงพอใจ ด้านการประสานงาน ความเป็นผู้นำ และการวางแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น เขตการศึกษาภาคใต้ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก

ปรเมศร์ ชัตติยนนท์ (2543 ,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 พบว่า 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3) บุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง และ 4) องค์ประกอบของบุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การตัดสินใจ ความอ่อนโยน และการจงใจ

คมกริช อันทรง (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดจันทบุรี" โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล

จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทวน เทียงเจริญ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ดำเนินการศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี สิงห์บุรี และสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี สิงห์บุรี และสระบุรีและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี สิงห์บุรี และสระบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งในคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี สิงห์บุรี และสระบุรี ปีการศึกษา 2546 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ด้านสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีความเชื่อมั่น 0.9833 และด้านปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าความเชื่อมั่น 0.9502 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี สิงห์บุรี และสระบุรี ซึ่งมี 7 ภารกิจ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตร พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี สิงห์บุรี และสระบุรี ในภาพรวมมีสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาในระดับปานกลาง

2. โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันในด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรและมีปัญหาแตกต่างกันในทุกภารกิจ

3. ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานมีสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันในด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร และมีปัญหาต่างกันในด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตรและด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ศิริพงษ์ พุ่มภักดี (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว" พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของข้าราชการครูชายกับ

ข้าราชการครูหญิงต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกันความพึงพอใจของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

ยุทธนา ศรีพิจารณ์ (2547, หน้า 62) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเซนต์แอนโทนี” ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและด้านการจัดการและบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจอยู่ระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครองมีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง

ปราณี รั้วทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสายปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2549 สุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติทดสอบที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (one – way analysis of variance: One - Way ANOVA) และทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน และเรียงลำดับความพึงพอใจระดับมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา และลำดับท้ายสุดคือด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา 2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 2.1) ครูเพศชาย และครูเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและจำนวนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แมคคาร์ธี (McCarthy, 1971, pp.705-A). ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและครู พบว่า ผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มครูเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอน การวัดประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการพบว่า แตกต่างกันคือครู ครูไม่ปรับพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร การประเมินผลงานวิชาการยังขาดอยู่มาก

วิลเลียม (Williams, 1972, Abstract) ได้ศึกษางานในหน้าที่ของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียน่า ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการประเมินผลและปรับปรุงการสอนน้อย ซึ่งจะมอบหมายงานเหล่านี้ให้กับหัวหน้าหมวดวิชา

ยูเนสโก (UNESCO, 1978, p.66) ได้สรุปปัญหาการใช้หลักสูตรของบางประเทศในทวีปเอเชีย ซึ่งได้แก่ ประเทศอัฟกานิสถาน บังคลาเทศ อินเดีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และศรีลังกา พบว่า ปัญหาการใช้หลักสูตรเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารระดับต่างๆ ไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และขาดการติดตามผลการใช้หลักสูตรของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูเกี่ยวกับหลักสูตรขาดประสิทธิภาพ ขาดแคลนอาหาร หลักสูตร ตำราเรียนไม่ทันสมัย ขาดแคลนหนังสืออ่านประกอบ ประการสุดท้ายคือ ศูนย์พัฒนาหลักสูตรขาดการวางแผนที่ดีในการนำหลักสูตรไปใช้

ไวน์ (Wayne, 1980, p. 145) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บทบาทนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ โรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและเครือข่ายของงานนิเทศ และวิธีการนิเทศโดยใช้ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนีย จำนวน 278 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงาน ผู้รับผิดชอบมาก คือ ครูใหญ่และงานนิเทศในส่วนงานผู้สอนทำหน้าที่น้อยมากเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน งานที่ครูใหญ่ใช้เวลาน้อยที่สุดคืองานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ ส่วนงานที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุดคืองานนิเทศภายในงานเกี่ยวกับหลักสูตร งานการสอนและงานแนะแนว ในด้านเทคนิคที่ใช้ได้ผลได้ดีได้แก่การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุด คือ วิธีใช้เอกสาร

วีฟเวอร์ (Weaver, 1997, p.17) ได้ทำการศึกษารายกรณี เพื่ออธิบายถึงการนำวิธีการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยตนเองไปใช้ในโรงเรียน โดยทำการศึกษากับโรงเรียนประถมศึกษา คาธอริค 2 แห่ง ในเมืองเซสเตอร์ เกี่ยวกับการนำเอาการตัดสินใจในเรื่องหลักสูตร

อำนาจ และบุคคล ไปให้ระดับโรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 8 เดือน โดยเริ่มทำการเก็บข้อมูล โดยสังเกต สัมภาษณ์ครูผู้สอนและผู้บริหาร ข้อคิดเห็นจากผู้สังเกตและบันทึกที่ได้จากการเข้าร่วมในสนามวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลจะพิจารณาประเด็นหลัก ในเรื่องการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา 2 แห่ง มีวิธีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรอำนาจ และบุคคลเช่นเดียวกัน ในการนำเอาแนวคิดในเรื่องการบริหารจัดการไปใช้ด้วยตนเองไปใช้ต้องเกิดจากความศรัทธา และการยอมรับนับถือที่มีต่อกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญ ให้ครูและผู้บริหารทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นการพัฒนาความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพจะกลายเป็นวัฒนธรรมสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจของสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตร สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เช่น การวางแผน การเตรียมความพร้อมของบุคลากร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานการวิจัยนี้ จะเป็นข้อมูลสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป