



เอกสารแนบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ในบทนี้ผู้วิจัยได้ เสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท
2. การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ
3. คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด
4. สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

ความสำคัญของบทบาท

บทบาท เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การและสังคม ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแบ่งงานและการกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของบทบาท สรุปได้ดังนี้

คิน บรัชเพทท์ (2530 อ้างถึงใน ณัฐสรณ์ ชูเดช, 2536 : 25) กล่าวว่า บทบาท (Role) เป็นแนวคิดหรือเป็นตัวแปรหนึ่งทางด้านจิตวิทยาและสรีระ (Dispositional Variables) ที่นักพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่ามีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลของกลุ่มขององค์การของระบบ คนทุกคนในแต่ละสังคมจะมีสถานภาพของตนอยู่ เสมอโดยสังคม เป็นผู้กำหนดและจำกัดอำนาจ สิทธิและความรับผิดชอบไว้สำหรับแต่ละสถานภาพตามสมภาวะ

โทบูลย์ ช่างเขียน(2516 : 29-30)ให้ทัศนะว่า บทบาทของบุคคลในสังคมย่อมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ตนครองอยู่และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลบทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันไปตามลักษณะสถานภาพ อุนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มุมเหตุจูงใจ การอบรม ความพอใจ และได้สรุปสาระสำคัญของบทบาทไว้ว่า

1. บทบาทมีประจำอยู่ในทุกสถานภาพของสังคม
2. วัฒนธรรมและชนธรรมนิยมประเพณีในสังคม เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดบทบาท
3. การที่บุคคลจะทราบบทบาทได้ ต้องมีสังคมกรณ์ (Socialization)
4. บทบาทจริงที่บุคคลแสดงนั้นเข้มแน่นอนเสมอไม่ว่าจะเหมือนกับบทบาทที่ควรจะเป็นไปตามรหัสฐานของสังคมเพราะบทบาทที่บุคคลแสดงจริง ๆ นั้นเป็นผลของปฏิกริยาแห่งบุคลิภาพของบุคคลที่ครองสถานภาพ ร่วมกับบุคลิภาพของบุคคลอื่นที่มาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่เกิดการแสดงบทบาท

วราคม ที่สุกะ(2527 : 175)กล่าวถึง ความสำคัญของบทบาทในทางสังคมว่ามนุษย์ทุกคนเป็นสมาชิกของสังคม สังคมที่มีความสงบสุขร่มเย็นสมาชิกอยู่กันเป็นกลุ่มย่อยย่อมต้องมีสถานภาพที่สัมพันธ์กันและต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่หรือบทบาทต่อกันอย่างมีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม แต่ถ้าในกรณีที่ตรงกันข้ามคือถ้าบุคคลมีสถานภาพอย่างหนึ่งแต่ไปสวมบทบาทอีกอย่างหนึ่งความยุ่งยากและยุ่งเหยิงแห่งสังคมย่อมเกิดขึ้น นั้นย่อมหมายความว่ามาถึงเสถียรภาพและความก้าวหน้า ตลอดจนความสงบสุขของสังคมย่อมได้รับความกระทบกระเทือนด้วย ดังเช่นที่เรามักพบเห็นอยู่เสมอ

แนวคิดนี้สอดคล้องกับ ประภัสร์ แสงดา(2532 : 10) ที่ให้ทัศนะว่า บทบาทเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งในการจัดระเบียบของสังคมหรือองค์การต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ที่ดำรงตำแหน่งทางสังคมหรือองค์การ ได้ประพฤติกหรือปฏิบัติไปตามบทบาทนั้น ๆ ถ้าบุคคลในองค์การไม่เข้าใจบทบาทของตนเองก็คิหรือไม่ประพฤติกหรือปฏิบัติไปตามบทบาทนั้น ๆ จะทำให้เกิดความวุ่นวายสับสนและเกิดปัญหาในสังคมหรือองค์การ การเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนเป็นอย่างดีสังคมหรือการบริหารงานในองค์การก็จะเกิดความสงบสุขและมีความก้าวหน้า

ลูห์ตรา สุกภาพ (2537 : 30) ได้กล่าวถึงบทบาทไว้ว่า เป็นการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ(ตำแหน่ง)และให้ข้อคิดว่า การกำหนดบทบาทจะช่วยให้บุคคลได้มีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน(2526 : 56) กล่าวถึงสถานภาพและบทบาทว่า ในกลุ่มสังคมนั้น การที่ปัจเจกชน(Individual)มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้ต่างก็มีพฤติกรรมแตกต่างกันไป สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกให้แตกต่างกัน คือ สิทธิและหน้าที่ของแต่ละคนที่มีต่อตำแหน่งทางสังคม(Social status)นั่นเอง

ศาสตราจารย์ Ralph Linton (อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน,2526 : 56-57) นักมานุษยวิทยาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องสถานภาพ(Status)และบทบาท(Role)ของตำแหน่ง สรุปได้ว่า สังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในสังคม และหากสมาชิกได้มีการกระทำต่อกันแล้ว แนวคิดในเรื่องสถานภาพและบทบาทก็จะไม่เกิดขึ้น สถานภาพเป็นเพียงนามธรรมที่มีอยู่ในรูปแบบโครงสร้างหนึ่ง ซึ่งเป็นจุดเชื่อมโยงไปสู่ความจริงที่ว่าตำแหน่งเป็นเครื่องกำหนดบทบาทและบุคคลคนเดียวกันก็อาจแสดงบทบาทได้หลายบทบาท ทั้งนี้ย่อมสุดแต่ว่าตำแหน่งที่ดำรงมีอยู่เพียงใด แท้จริงฐานะตำแหน่งมีสิ่งที่มีตัวตน แต่เป็นผลรวมแห่งสิทธิและหน้าที่ของบุคคลที่จะไปดำรงตำแหน่งนั้น โดยเหตุนี้สถานภาพแห่งตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่อยู่ก่อนที่บุคคลจะเข้าไปสวมตำแหน่ง ในแต่ละสังคมจะมีมากน้อยเพียงใดก็สุดแต่แบบของวัฒนธรรม และค่านิยมของสังคมนั้น ๆ

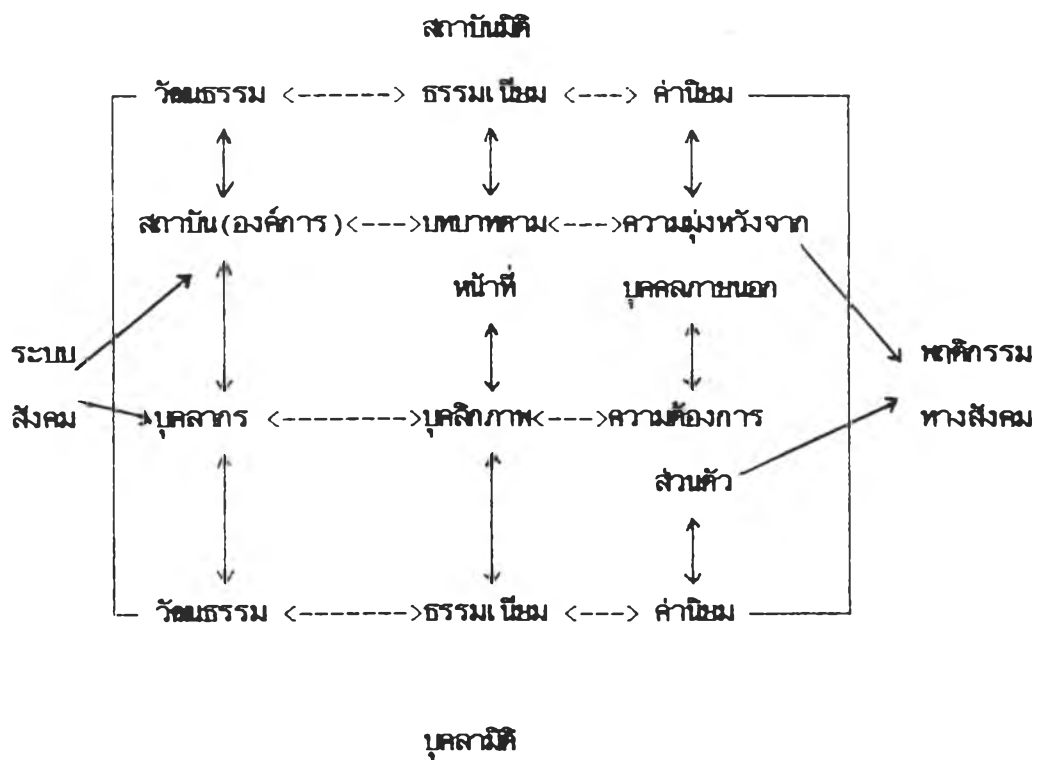
ข้อความข้างต้นสอดคล้องกับความเห็นของ Getzels(Getzels 1968 อ้างถึงใน วิทยุ สาร,2526 : 256-257)สรุปได้ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในสังคมมนุษย์นั้น เป็นผลมาจากตัวการ 2 ตัวการ คือ

1. ตัวการจากสถาบันหรือที่เรียกว่า สถาบันมิติ(nomothetic dimension) ซึ่งประกอบด้วย สถาบัน(institution)หรือองค์การ(organization)บทบาทตามหน้าที่(role)ซึ่งบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถาบันหรือองค์การควรจะทำ และความมุ่งหวังจากบุคคลภายนอกสถาบันหรือองค์การ

2. ตัวการจากตนเองหรือที่เรียกว่า บุคลามิติ(idiographic dimension) ซึ่งประกอบด้วย ตนเอง(individual)หรือความเป็นตัวของตัวเอง บุคลิกภาพ(personality) ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติส่วนตัว การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ จิตใจสภาพร่างกายของตนเอง และความต้องการส่วนตัว(need-disposition)

ตัวการทั้ง 2 ประเภทนี้ต่างก็ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมได้แก่ วัฒนธรรม(culture) ธรรมเนียม(ethos)และค่านิยม(value) ซึ่งสังคมแต่ละแห่งมีไม่เหมือนกันทั้งหมดนี้ เกทเชลล์สรุปเป็นทฤษฎีพฤติกรรมทางสังคมเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 : แบบจำลองพฤติกรรมทางสังคม



ที่มา : วิทยุ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา, 2526 : 256

ความหมายของบทบาท

ในเรื่องความหมายของบทบาท ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

เพ็ญศรี ช่างเรียน(2516 : 29) ได้อธิบายว่าบทบาทโดยทั่วไปพิจารณาความหมายได้ 2 นัย คือ

1. ในด้านโครงสร้างทางสังคม บทบาท หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น
2. ในด้านการแสดงบทบาทหรือการปะทะสังสรรค์ทางสังคม บทบาท หมายถึง ผลสืบเนื่อง ที่มีแบบแผนของการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์การปะทะสังสรรค์นั้น ตามข้อนี้บทบาทจึงเป็นวิธีการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่จะปะทะสังสรรค์กันนั้นว่าจะปฏิบัติอย่างไร

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 54) ได้อธิบายถึงบทบาทและหน้าที่ไว้ว่า การที่มนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไปอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจะต้องมีสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบในฐานะ เป็นสมาชิกกลุ่ม สิทธิและหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มนี้สามารถแยกสมาชิกกลุ่มออกจากผู้ที่มีได้ เป็นสมาชิกกลุ่มได้ และสามารถใช้เป็นแนวในการให้สมาชิกของกลุ่มคาดหวัง หน้าที่ บทบาทสมาชิกของแต่ละคนได้ ตลอดจนอาจทำให้เกิดมีการบังคับให้สมาชิกแต่ละคนยอมรับและปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของคนได้อีกด้วย

วิญญู สาธร(2526 : 238)ให้ความหมายทางทฤษฎีสังคมวิทยาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่โดยกล่าวว่า "บทบาทหน้าที่ หมายถึง ความมุ่งหวัง(expectation) ที่บุคคลอื่นคาดว่าคุณคนในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทหน้าที่(role)มีคู่กับตำแหน่งเสมอ"

อุทัย หิรัญกุล (2526 : 197) ได้อธิบายว่า บทบาทคือหน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคม นั้น ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าวโดยปกติ เป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มนั้น กำหนดขึ้น

วีชรา คลายนาคร (2530 : 50) กล่าวว่า "บทบาท หมายถึง แบบแผน พฤติกรรมซึ่งคาดหวังให้สมาชิก ได้กระทำตามสถานภาพซึ่งคนดำรงอยู่"

ประมวล รัตนวงศ์ (2519 : 12) ให้ความหมายว่า บทบาทหมายถึง พฤติกรรม ที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไขและอำนาจหน้าที่ต้องกระทำ เมื่อบุคคล เข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่ง ใดและพฤติกรรมดังกล่าวนั้นย่อมมีส่วนผูกพันกับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งเองและความหวังของสังคมที่เห็นว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะทำ

พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2534 : 292) ได้ให้ความหมายของบทบาท ว่า การทำหน้าที่ในบทแสดง, การร่าตามบท, การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

Hoyle (1969 : 36) กล่าวว่า "บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ เหมือนกันของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันและรวมตลอดถึงแบบพฤติกรรมที่ผูกพันหรือขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังของสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมด้วย"

Gibson, Ivanzevich and Donnelly (1988 : 292) ให้ความหมายว่า บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผล ตามตำแหน่งที่กำหนดขึ้น ภายในหน่วยงาน

Good (1973 : 502) ได้อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลภายในกลุ่ม

2. รูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังตามตำแหน่งหน้าที่ หรือการแสดงออกของบุคคล แต่ละบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคม

Owens (1970 : 54) ให้ความหมายว่า บทบาทหมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามความคาดหวังของคนอื่นซึ่งแตกต่างกันไปตามความคาดหวัง และความคิดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น

Levinson (1971 : 11) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน(Norms) ความคาดหวัง(Expectation) ข้อห้าม(Taboos) ความรับผิดชอบ(Responsibility) และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในตนเองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้ คาบเกี่ยวถึงตัวบุคคลน้อยที่สุดแต่มุ่งไปที่การชี้บ่งถึงหน้าที่อันควรจะทำ

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่คิดและทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคมหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั้นเอง

สุหัทธา สุภาพ (2516 :34) ได้ให้อธิบายว่า บทบาท เป็นการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ตามสถานภาพ(ตำแหน่ง) มนุษย์แต่ละคนจะมีบทบาทหลายบทบาทซึ่งแต่ละตำแหน่งก็ต้องมีบทบาทต่างกันไป ยิ่งสังคมซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด บทบาทก็ยิ่งแตกต่างกันไปมากขึ้น บทบาทจึงเป็นรูปแบบของพฤติกรรมซึ่งบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งของสังคมจะปฏิบัติ และเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ เมื่อบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสังคม ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามบทบาทที่พึงประสงค์หรือคาดหวัง เขาก็ย่อมต้องตอบสนองด้วยการปฏิบัติตามที่ถูกต้องตามที่ถูกคาดหวัง ซึ่งเรียกว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง(Actual Role)

อรพรรณ สมานทรัพย์ (2530 : 17-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของบทบาทสรุปได้ ดังนี้

บทบาท คือ สิ่งผู้ดำรงตำแหน่งได้ถูกกำหนดให้กระทำตามสิ่งที่กำหนดไว้ เป็นบทบาทหน้าที่บุคคลในแต่ละตำแหน่งจะมีหน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำและได้รับสิทธิที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ซึ่งบทบาทนี้จะเกี่ยวข้องกับบทบาทอื่นที่เกี่ยวข้องในสังคมเดียวกัน

บทบาทที่คาดหวัง คือ บทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมตำแหน่งเมื่อบุคคลนั้นดำรงตำแหน่งใดก็ต้องแสดงบทบาทตามกฎเกณฑ์ระเบียบ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและสิทธิที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน การคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น ทั้งโดยบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเองและบุคคลอื่นของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจตรงกับความคาดหวังของสังคมหรือองค์กรหรือไม่ก็ได้

บทบาทที่ปฏิบัติจริง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งหมด อาจจะเป็นพฤติกรรมรวมระหว่างความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่ง ความคาดหวังขององค์กรและบุคคลอื่นและพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจสอดคล้องกับความคาดหวังของตนเองหรือบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 167) ได้ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ตามนัยสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งการแสดงบทบาทตามตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่นั้น ถือว่าเป็นบทบาทจริง (Actual Role) ซึ่งยึดถือตามนัยสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งและสอดคล้องกับค่านิยมและบรรทัดฐาน (Value and Norms) ของสังคม การแสดงบทบาทตามตำแหน่งย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม บุคคลที่เกี่ยวข้องย่อมมีความมุ่งหวังหรือมีความคาดหวังในบทบาทหน้าที่สวมตำแหน่งจะแสดง ซึ่งเรียกว่า บทบาทที่มุ่งหวัง

อคุลย์ศักดิ์ วงศ์ภมลเชษฐ์ (2526 : 15) สรุปว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น อาจจะเป็นพฤติกรรมรวมระหว่างความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่ง ความคาดหวังขององค์กรและบุคคลอื่น และพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น อาจจะไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของตนเองหรือบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้

Gordon (1963 : 357) ได้ให้ความหมายของบทบาทที่ปฏิบัติจริง ไว้ว่าเป็น พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำจริง ๆ ในการตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่ เขาคำรงอยู่ ทัศนคติจะมีความแตกต่างกันในบทบาทที่ปฏิบัติจริงและแบบแผนการปฏิบัติ ระหว่างบุคคล

ประกฤษ์ แสงคา (2532 : 10) ให้ความหมายว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกทั้งหมด ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจเป็นพฤติกรรมระหว่างความ คาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่งความคาดหวังขององค์กรหรือบุคคลในสังคมนั้นและพฤติกรรมที่ แสดงออกมานั้น อาจสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของตนเองหรือบุคคลอื่น หรือไม่ได้

จิตยา สุวรรณะชญ (2527 : 43) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนี้

1. มีฐานะตำแหน่ง (Status) อยู่ในสังคมก่อนที่คน เข้าไปครอง
2. มีบทบาทที่ควรจะเป็นประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
3. วัฒนธรรม ชนบธรรม เนียมประเพณีในแต่ละสังคมมีความสำคัญต่อการกำหนด ฐานะตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ควรจะเป็นในสังคม
4. การที่บุคคลจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทหน้าที่นั้น ได้มาจากสังคม ประกิด (Socialization) การสร้างสมในสังคมนั้น ๆ
5. บทบาทที่ควรจะเป็น น่าจะเป็นต้องเหมือนกับบทบาทที่เป็นจริง เพราะการ ปฏิบัติจริงเป็นผลจากการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งนั้นกับสภาพสังคมนั้น

Coffey, Athos and Reynolds (1975 : 123) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาท ว่า "บทบาท เป็นหน้าที่ที่กำหนดแบบหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ถูกยืนยันหรือสมมุติโดยบุคคล ซึ่งบุคคลมักจะคาดหวังพฤติกรรมจากบทบาทหลาย ๆ บทบาทที่แตกต่างกันและนี่คือ "บทบาท ที่คาดหวัง" อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมจริงของบุคคลตามบทบาทมักจะแตกต่างจากความคาด หวังของคนอื่น ๆ และในกรณีนี้มันเป็นเรื่องธรรมดาที่คนจะเกิดความรู้สึก เข้ากันไม่ได้โดย อาจจะเริ่มจาก เพียง เล็กน้อย บางครั้งความไม่ผสมกลมกลืนกันอาจจะเป็นสิ่งดี แต่บาง

ครั้ง เป็น เรื่องที่น่ารำคาญ การนำผลสมภพสิ้นนี้ อาจทำให้ลดลงหรือขจัดออกไปได้โดยการ
เปลี่ยนความคาดหวัง โดยเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้สวมบทบาทนั้นหรือให้การยอมรับอย่าง
เปิดเผย”

Mead (1950 : 270) อธิบายถึงองค์ประกอบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริงหรือ
บทบาทที่เป็นจริงนั้น จะต้องประกอบด้วย

1. การรู้จักตนเอง
2. พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ซึ่ง เหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของ
ตนเอง
3. ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ซึ่งใช้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การ
กระทำเฉพาะอย่าง เป็นไปในแนวทางที่ต้องการ
4. การประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น

ในทางทฤษฎี บทบาทถูกกำหนดรูปแบบจากชนบทรรมนิยมประเพณี กฎหมายและ
บรรทัดฐานทางสังคมดังกล่าวมาแล้ว ทุกคนจึงน่าจะแสดงบทบาทเหมือนกันเมื่ออยู่ใน
สถานภาพเดียวกัน แต่ในทางปฏิบัติบุคลิกภาพของแต่ละคนมีอิทธิพลต่อแบบของบทบาท
แตกต่างกันไป

ดังนั้น จึง เป็น เรื่องที่น่าสนใจว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้ที่สวมบทบาทนั้นได้แสดง
ออกถึงพฤติกรรมตามความคาดหวังที่องค์กรหรือสังคมคาดหวังไว้หรือไม่ และแท้ที่จริงแล้ว
ผู้ที่สวมบทบาทนั้นได้ปฏิบัติอย่างไร

จากที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้ความหมายของบทบาทไว้มากมายหลาย
ประการ ซึ่งพอสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึง การแสดงออกในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่
หรือพฤติกรรมในการกระทำซึ่งเป็นแบบแผนของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่และ
ปฏิบัติตนให้สอดคล้องสถานภาพ และตำแหน่งที่ตนครองอยู่ในองค์กร ซึ่งอาจจะ เป็นไปตาม
ความคาดหวังของผู้แสดงบทบาทเองและจากบุคคลอื่นในสังคมด้วย

สรุปได้ว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งตามสถานภาพนั้น ๆ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่ก็เนื่องจากการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ตามความคาดหวังขององค์กรและสังคมก็ได้

แต่ในการวิจัยครั้งนี้ บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด

ประเภทของบทบาท

ประมวล รัตนาวงศ์(2519 :12)ได้แบ่งประเภทของบทบาทออกเป็น 2 ประเภทตามตำแหน่งที่ทำให้เกิดบทบาท คือ

1. บทบาทที่ได้มาจากตำแหน่งเป็นบทบาทที่ถูกกำหนดควบคู่กับตำแหน่ง ได้แก่ ฐานะของตำแหน่งนั้น กฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานที่ ความรับผิดชอบ สิทธิและข้อผูกพัน ซึ่งกำหนดไว้เป็นรหัสฐาน(Norms) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น
2. บทบาทที่ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ คำนิยม เจตคติ ประสบการณ์ การศึกษาอบรม ตลอดจนพื้นฐานของวัฒนธรรมและประเพณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งยึดถือปฏิบัติ

Hunt (1971 : 6) ได้แบ่งประเภทของบทบาทไว้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดโดยสังคม (Role Prescriptions) เป็นบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นจะต้องทำอะไร เช่น สังคมกำหนดไว้ว่า ครูจะต้องทำหน้าที่ เป็นผู้สอนพิเศษจะต้องทำหน้าที่ เป็นผู้รักษาคนไข้
2. บทบาทที่กำหนดให้คนเป็นตัวอย่างของสังคม(Role Stereotypes) เช่น การแต่งกายการพูดจาความประพฤติของคนในสังคมย่อมมุ่งถึงวัฒนธรรมและสังคมของคนนั้น
3. บทบาทที่สังคมคาดหวัง(Role Expectation) เป็นบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังไว้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะทำอย่างไร เช่น ผู้เป็นครูควรจะต้องมีความรู้ดี มีความประพฤติดีและมีคุณธรรมของการเป็นครูที่ดี

4. บทบาทที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และหน้าที่ทุกคนกำหนดไว้ (Role Enactments) เช่น ครูควรจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้าราชการพลเรือน

5. บทบาทที่ต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้ร่วมงานด้วยกัน (Counter Role Expectation) คือ บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเพียงแต่ต้องปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการเท่านั้น แต่จะต้องดูความมุ่งหวังของอีกฝ่ายหนึ่งด้วยว่าต้องการจะให้หาอย่างไร

สำหรับ Hoy and Miskel (1991 : 33) กล่าวถึงลักษณะบางประการที่อธิบายธรรมชาติของบทบาทดังนี้

1. บทบาทแสดงถึงตำแหน่งและสถานะ (status) ภายในองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ เช่น อาจารย์ใหญ่ ครู-อาจารย์ นักเรียน และคณาธิการโรงเรียน เป็นต้น

2. บทบาทถูกกำหนดโดยความคาดหวังและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง เมื่อบุคคลได้แสดงพฤติกรรมตามหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ เขาก็ได้แสดงบทบาทของเขา บทบาทเป็นเสมือนพิมพ์เขียว (blueprint) ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

3. บทบาทเป็นตัวแปร คือ สามารถแปรเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพราะว่า ความคาดหวังบางอย่างจำเป็นต้องกระทำตาม แต่ความคาดหวังอีกบางอย่างอาจมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติก็ได้ ความคาดหวังที่มีต่อบทบาทอาจเฉพาะเจาะจง เช่น จะต้องหาอย่างนั้นหรืออย่างนี้ แต่ความคาดหวังบางอย่างที่มีต่อบทบาท อาจไม่เฉพาะเจาะจงหรือมีช่วงของการปฏิบัติ เช่น อาจหาอย่างนี้ได้หรือหาอย่างนั้นก็ได้ หรือ อาจหามากหรือน้อยก็ได้ แต่ขอให้หาแล้วก็แล้วกัน

4. บทบาททั้งหลายในองค์การนั้น มีความคาบเกี่ยวกันและส่งเสริมซึ่งกันและกัน เช่น เป็นการยากที่จะอธิบายเฉพาะบทบาทของครูหรือเฉพาะบทบาทของนักเรียนโดยไม่ได้ อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

สมัทจักร ยัถะสิทธิ์ (2530 : 33-34) กล่าวว่าบทบาทมีสิ่งสำคัญอยู่ 2 ประการคือ

1. ความคาดหวังของบทบาท คือตำแหน่งทุกตำแหน่งในสังคมจะได้รับการคาดหวังจากสมาชิกในสังคมว่า คนที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีบทบาทหน้าที่อย่างไร มีหน้าที่อย่างไร และมีสถานภาพอย่างไร

2. บทบาทนั้นบุคคลจะสามารถแสดงได้ความความเคยชิน กล่าวคือ ถ้าเราอยู่ในตำแหน่งใดนาน ๆ แสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้นนาน ๆ เข้า ต่อมาเราก็จะเกิดความเคยชินและกลายเป็นลักษณะเฉพาะตัวเราไป

ซึ่งพอจะกล่าวได้ว่า สิ่งสำคัญทั้ง 2 ประการที่กล่าวถึงนั้น คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติหรือเป็นบทบาทที่คาดหวังนั่นเองและอีกบทบาทหนึ่งคือ บทบาทที่บุคคลสามารถที่จะแสดงหรือปฏิบัติได้ หรือบทบาทที่ปฏิบัติจริง

จะเห็นได้ว่า การกำหนดบทบาทขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสังคม ดังนั้น บุคคลจะกระทำบทบาทได้อย่างไรมีประสิทธิภาพเพียงใด ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันของความต้องการของตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้ เมื่อบุคคลมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มในสังคม มีการกระทำที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ย่อมมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นได้เสมอ มากหรือน้อยแล้วแต่กรณี คราบเท่าที่คนเรายังมีความคิดเห็น การรับรู้หรือค่านิยมหรืออุดมการณ์ การกระทำที่แตกต่างกันออกไปย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีอคติต่อกันหรือมีผลประโยชน์ขัดกันด้วย ก็ยิ่งเกิดได้ง่าย

ปัญหาเกี่ยวกับบทบาท

ความขัดแย้งอาจเกิดจากการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อนกันหรือเกิดความสับสนของบทบาทขึ้น

Hare (1982 อ้างถึงใน ธีธรรณ์ ชูเดช, 2536 : 28) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งของบทบาทได้ 3 ประการคือ

1. บทบาทซ้ำซ้อนกัน(role collision)เกิดจากบุคคล 2 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งต่างกัน แต่มีบทบาทที่กำหนดซ้ำซ้อนกัน

2. บทบาทมุ่งบดบังกัน(role incompatibility)เกิดจากบุคคลดำรงตำแหน่งหนึ่ง แต่ได้รับแรงผลักดันจากบุคคลอื่น ให้แสดงบทบาทที่แตกต่างออกไป ซึ่งขัดแย้งกับตำแหน่งที่ดำรงนั้น

3. บทบาทสับสนกัน(role confusion) เกิดจากบุคคลต้องดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง(Dual Role) ในเวลาเดียวกันและบทบาทแต่ละตำแหน่งไม่สอดคล้องกันซึ่งก่อให้เกิดการสับสนในการกระทำที่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะขาดการตกลงกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มในเรื่องของความคาดหวังสำหรับบทบาทนั้น ๆ

พะอบ นะมาตร์ (2524 : 44 อ้างถึงใน ประยุทธ์ เบ็ญมงาม, 2534 : 11) ได้แสดงความคิดเห็นแยกแยะปัญหาเกี่ยวกับบทบาทไว้ 2 ประการ คือ

1. ปัญหาเกิดจากผู้สวมบทบาท(Role Impairment) ปฏิบัติบทบาทได้ไม่ดี แม้จะกำหนดบทบาทไว้ชัดเจนและแน่นอนแล้วก็ตาม ถ้าผู้สวมบทบาทรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถขาดความสันทัดและไม่เข้าใจบทบาทต้องแสดงบทบาทที่ตนเองชำนาญย่อมจะนำความเสียหายแก่ตนเอง ทั้งยังส่งผลกระทบต่อองค์การด้วย

2. ปัญหาเกิดจากการสับสนของบทบาท(Role Confusion) อาจเกิดจากกำหนดบทบาทไว้ไม่ดี เช่น กำหนดบทบาทไว้ไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งระหว่างบทบาท หรือการที่สังคมไม่ได้กำหนดบทบาทเฉพาะไว้ให้ทำให้ผู้สวมบทบาทตัดสินใจไม่ถูกว่าจะแสดงบทบาทนั้นอย่างไรหรือมากน้อยเพียงไร

นอกจากนี้ ความขัดแย้งหรือความเข้าใจผิดเกี่ยวกับบทบาทอาจเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคลในลักษณะที่ว่าบุคคลมีความคิดเห็นวิธีการคิด ค่านิยมและการรับรู้ที่แตกต่างกันและจากการที่บุคคลไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง การมองบทบาทของผู้อื่นผิดไปจากความจริง บทบาทที่คลุมเครือไม่ชัดเจนบทบาทมากเกินไปหรือมีความคาดหวังสูงเกินไป ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น

แม้แต่ บุคลิกภาพเฉพาะตัวของบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่ได้กำหนดไว้ให้ประหัตปฏิบัติเนื่องจากการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ 3 ลักษณะ (Secord and Backman, 1964 อ้างถึงใน ณัฐรัตน์ ชูเดช, 2536 : 28) คือ

1. คุณลักษณะของบุคคลไม่สอดคล้องกับบทบาทที่คาดหวังหรือบุคคลนำคุณลักษณะของตนเองเข้าไปผูกพันกับบทบาท
2. มรณทัศน์ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่คาดหวังไว้

3. ความต้องการที่จะกระทำของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ว่าไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่
คาดหวังไว้

สิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วถึงสาเหตุหลายประการ ที่ทำให้เกิดการขัดแย้งของบทบาทซึ่ง
ส่งผลให้เกิดการสับสนคับข้องใจขึ้นกับผู้กระทำความผิด อันก่อให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงาน
ดังนั้น เพื่อลดความขัดแย้งและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว บุคคลผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งใด ๆ
ก็ตาม ควรเรียนรู้ที่จะปฏิบัติบทบาทของตนให้เหมาะสมและควรทราบว่าผู้อื่นคาดหวังจะให้ตน
ปฏิบัติอย่างไรด้วย

Gross, Mason and Mc Eachern(1966 : 39) ได้เสนอแนวทางให้ผู้กระทำ
บทบาทควรคำนึงถึงเพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง หรือความเข้าใจผิดเกี่ยวกับบทบาท ดังนี้

1. ควรศึกษาบุคลิกลักษณะเกี่ยวกับตนเอง
2. ต้องศึกษาให้ทราบว่าพฤติกรรมใดที่เหมาะสมในการกระทำบทบาทนั้น ๆ เพื่อให้
สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะตนเอง
3. พิจารณาความหวังของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระกำหนดบทบาทเพื่อเป็น
แนวทางในการกระทำบทบาท
4. ควรมีการประเมินผลการกระทำบทบาทนั้น ๆ ทั้งโดยตนเองและผู้อื่น เพื่อ
นำมาปรับปรุงแก้ไขการกระทำบทบาทให้เหมาะสม

หลายครั้งที่ผู้ดำรงตำแหน่งไม่เข้าใจความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ ต่อบทบาทของ
ตนเองและในขณะเดียวกันบุคคลอื่น ๆ ก็ไม่สามารถเข้าใจถึงกระบวนการปัญหาข้อจำกัดและ
อื่น ๆ ในการกระทำบทบาทนั้นได้อย่างชัดเจน

French and Bell(1980 อ้างถึงใน ชลาภรณ์ ทองเจริญ,2531 : 27-28)
ได้เสนอแนะวิธีที่ทำให้เกิดความสอดคล้องของบทบาทขึ้น โดยกระทำตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์หน้าที่และพฤติกรรมที่ควรจะเป็นของบุคคลในการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
2. ตรวจสอบความคาดหวังของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
3. ศึกษาความคาดหวังและความต้องการของบุคคลอื่น ๆ ต่อบทบาทนั้น ๆ

รุ่ง แก้วแดง(2524 : 114 ; อ้างอิงมาจาก Getzels and Campbell,1968 : 236) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ว่าผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งนั้น ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและเป็นการเข้าใจที่ตรงกับบุคคลอื่น ๆ มุ่งหวังจะให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ปฏิบัติ

บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรนั้น กิติมา บริคดีลล (2529:265) ให้ข้อคิดที่ว่าผู้นำแต่ละคนย่อมมีบทบาทของตนแตกต่างกันออกไปแล้วแต่สภาพการณ์ ความถนัดของผู้คนและความต้องการของสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงาน

คณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดในฐานะกรรมการที่ร่วมกันบริหารงานการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ควรจะแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของตนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อระดมพลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมภายในจังหวัดให้มากที่สุด

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ



การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ เป็นระบบการทำงานแบบหนึ่งซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในปัจจุบันการบริหารงานในระดับต่าง ๆ ของประเทศไทยมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมากมายในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ (โดยคณะรัฐมนตรี, รัฐสภา) ระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับกอง ระดับจังหวัด ระดับอำเภอและแม้กระทั่งหมู่บ้าน (โดยคณะกรรมการรักษาความสงบของหมู่บ้าน) ทั้งนี้คงจะเป็น เพราะสังคมไทยเรา เริ่มมีความเห็นว่าการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีจากบุคคลหลายฝ่ายมากขึ้น ต้องอาศัยทั้งความรู้โดยทั่วไป ความรู้เฉพาะอย่างเฉพาะสาขามากยิ่งขึ้น การทำงานโดยอาศัยบุคคลหลายคนหลายฝ่ายร่วมกันพิจารณาค่า นิยามการยอมจะหาให้ได้ผลงานที่ดี เป็นหลักการที่ควรนำมาใช้ ดังนั้นการที่มีการจัดตั้งหรือแต่งตั้งหรือ เลือกตั้งให้มีคณะกรรมการขึ้นมา เพื่อบริหารงานนั้นย่อม เป็นการแสดงให้เห็นถึงความ

พยายามของฝ่ายบริหารที่จะมุ่งพัฒนางานให้ก้าวหน้าอย่างมากและรวดเร็ว (กาธร กิตติภูมิชัย, 2524 : 61)

สำหรับการบริหารงานในรูปคณะกรรมการนี้ มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "คณะกรรมการ(Committee)" ไว้หลายทัศนะดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 331) ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการไว้ว่าเป็นการรวมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์การ กลุ่มของคณะกรรมการนี้อาจรวมกันขึ้นในลักษณะที่เข้มเป็นทางการก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการที่ตั้งขึ้น มักจะมีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อรวมเอาบุคคลจากฝ่ายต่าง ๆ มาช่วยพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่างหรือปัญหาทั่วไปภายในองค์การ

เทิม แย้มแสง (2524 : 115) ได้ให้ความหมายว่า คณะกรรมการในทางรัฐประศาสนศาสตร์หมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่พิจารณาค้นคว้าหาควาจริงหรือข้อตกลงร่วมกันแต่โดยทั่ว ๆ ไปคณะกรรมการหมายถึง กลุ่มของคนที่มาาร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

กาธร กิตติภูมิชัย (2524 : 62-63) ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการไว้สรุปได้ว่า คณะกรรมการ หมายถึง องค์คณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจซึ่งอาจจะเป็นส่วนราชการหรือ เป็นตัวแทนที่ประชาชน เลือกตั้งขึ้นมาก็ได้ เพื่อให้ทำหน้าที่ค้นหาข้อยุติธรรมที่ดีที่สุดหรือวินิจฉัยปัญหา เรื่องใด ๆ ก็ได้โดยการอภิปรายหาข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายนั้นอาจจะมีหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วก็ได้ ซึ่งเมื่อได้รับหน้าที่แล้วต้องทำงานทั้งหน้าที่คณะกรรมการและปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำไปพร้อมกันด้วยและในบางราชการอาจมอบหมายให้บุคคลอื่นปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ราชการแทนตนโดยตนเอง ไปปฏิบัติหน้าที่ เป็นกรรมการ เพียงหน้าที่เดียว

สมยศ นาวิการ (2522 : 271) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะบุคคลว่า การแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยคณะกรรมการจะกระทำได้ดีกว่าบุคคลคนเดียว

คณะกรรมการ เป็นสื่อกลางที่ดีที่สุดในการรวบรวมผู้เชี่ยวชาญจากส่วนต่าง ๆ ขององค์การให้มา ร่วมกันแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันการบริหารงานโดยคณะกรรมการอาจนำไป สู่ความขัดแย้งที่เกี่ยวกับ เรื่องของอำนาจได้ง่าย เมื่อผู้บริหารแข่งขันอำนาจหน้าที่ระหว่างกัน การตัดสินใจอาจล่าช้า เนื่องจากการประชุมแต่ละครั้งต้องใช้เวลาานาน

Anstey(1962 : 16) ได้ให้ความหมายของ"คณะกรรมการ"ไว้ว่า คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลหรือองค์การที่คณะบุคคลนั้นสังกัดอยู่ เพื่อทำ หน้าที่ด้วยการประชุมพิจารณาปรึกษาหารือปัญหา เฉพาะเรื่องที่คณะกรรมการชุดนั้นได้รับมอบหมาย แล้วรวบรวมข้อวินิจฉัยหรือข้อเสนอแนะต่อองค์การนั้น ๆ

Varney(1977 : 153) กล่าวว่า คำว่าทีมหรือคณะกรรมการนั้นกินความหมายมาก กว่าที่คนมารวมกันเฉย ๆ ที่จริงทีมจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และได้มา ร่วมกัน เหล่านั้นได้ให้ความสนใจต่อทัศนคติและทักษะของสมาชิกซึ่งอาจจะรวมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำในกลุ่ม การตัดสินใจของกลุ่ม กลุ่มได้เข้ามาผสมผสานกันเป็นอย่างดี

จากทัศนะดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารงานโดยคณะกรรมการนั้นน่ามีความ จำเป็นและมีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การสำเร็จตามเป้า หมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหากคณะกรรมการเข้าใจและร่วมมือกันอย่างจริงจัง ดังนั้น การบริหารงานโดยคณะกรรมการนี้ถ้าพิจารณาโดยรอบคอบแล้วจะ เห็นได้ว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังที่มิใช่ผู้ให้ความคิด เห็นไว้ดังนี้

สาราญ ถาวรารุศม์(2510 อ้างถึงใน พุทธจักร พูนพิมพ์,2530 : 13-14) ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการบริหารงานโดยคณะกรรมการ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความรู้ ความคิด ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลหลายคน เพื่อนำมาพิจารณาแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ ซึ่งถือว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
2. สามารถป้องกันความล่าช้า และความเข้าใจผิดอันอาจจะเกิดจากผู้ตัดสินใจหรือ การพิจารณาเพียงผู้เดียว
3. ทำให้เกิดการประสานงานดี

4. ทำให้เกิดความร่วมมือในภารกิจต่อไปนี้

- 4.1 ทุกคนพยายามร่วมมือ เพื่อให้บรรลุตามแผนหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
- 4.2 นโยบายหรือแผนงานย่อมได้รับความ เชื่อถือและไว้วางใจ
- 4.3 การอภิปรายปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ เข้าใจ

ในแผนงานและนโยบายได้ดี

4.4 ทำให้นักบริหารหรือหัวหน้างานมีประสบการณ์และรู้จักบุคคลในวงการ
ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

4.5 ทำให้ เกิดความคิดในการดำเนินงานตามแผนได้ต่อเนื่อง

4.6 เป็นการแก้ปัญหาคำถามเรื่องที่ต้องสู้กับอิทธิพลหรืออำนาจของผู้มีประโยชน์
เกี่ยวข้อง

กิติมา บริคดีศ (2529 : 43) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบคณะกรรมการและข้อดีและข้อเสียในการจัดโครงสร้างขององค์การแบบคณะกรรมการ ดังนี้

ประโยชน์

1. ทำให้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบโดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่ม
2. เป็นการป้องกันการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคคลคนเดียวมากเกินไป
3. ช่วยประสานงานด้านวางแผนและนโยบาย
4. ก่อให้เกิดการกระตุ้นหาให้สมาชิกมีส่วนร่วม การใช้คณะกรรมการทำให้ผู้ที่
ได้รับเลือก เป็นกรรมการรู้จักกระตือรือร้น

5. ช่วยในการหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติงานบางอย่าง ผู้บริหารอาจตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่ตนไม่ประสงค์จะปฏิบัติเอง

ข้อดี

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกันและทำให้งานลุ่สว่างไปด้วยดี
3. เป็นแหล่งให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดี
4. ช่วยส่งเสริมให้บุคคลที่ได้ เป็นคณะกรรมการ มีความภาคภูมิใจและทำงาน
ในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสีย

1. สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย
2. อาจเลือกตัดสินใจ เนื่องจากต้องการประเมินระบอบทำให้ไม่เกิดการตัดสินใจ
3. ไม่สามารถหาข้อยุติได้
4. มีแนวโน้มที่จะเป็นการทำลายตัวเอง
5. เป็นการกระจายความรับผิดชอบ จากผู้รับผิดชอบโดยตรง

ที่

ภาธร กิตติภูมิชัย (2524 : 69-70) ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อดีและข้อเสียของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ ดังนี้

ข้อดี

1. เป็นเครื่องมือที่ดีในการประสานงาน
2. เป็นเครื่องมือที่จะเป็นหลักประกันในความยุติธรรม
3. เป็นการร่วมกันวินิจฉัยด้วยความรอบรู้ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปตรงตามจุดมุ่งหมายยิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นแบบหลายหัวดีกว่าหัวเดียว
4. เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาให้อยู่ในหลักการและเหตุผล
5. เป็นการนำความรู้ความสามารถของคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์
6. ระบบคณะกรรมการเป็นการป้องกันความล่าช้า ความเข้าใจผิด

ข้อเสีย

1. เป็นทางหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหาร (Red tape)
2. การดำเนินงานแบบคณะกรรมการนี้มีผู้รับผิดชอบ เพราะต่างก็ถือว่าเป็นเรื่องของคนทุกคนในคณะกรรมการที่จะต้องรับผิดชอบ
3. การดำเนินงานแบบคณะกรรมการสิ้นเปลืองเงินและสิ้นเปลืองเวลามาก
4. การปฏิบัติงานคณะกรรมการอาจจะมีลักษณะเป็นการเข้าซ่อนหน้าที่ขององค์การซึ่งมีหน้าที่โดยตรงอยู่แล้ว ทำให้เห็นว่าองค์การนั้นไม่สามารถจะดำเนินการใด ๆ ให้ลุ่ลวงไปด้วยตนเองได้
5. เป็นมูลเหตุที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งซึ่งเกิดจากการอภิปรายโต้เถียงกันระหว่างคณะกรรมการนั้น

ธงชัย สันติวงษ์(2536 : 332-334) ได้ให้ทัศนะถึง เหตุผลและข้อเสียและปัญหา
ยุ่งยากของการใช้คณะกรรมการ ดังนี้

เหตุผลและความจำเป็นในการใช้คณะกรรมการ

1. เพื่อที่จะให้มีการตัดสินใจที่ดีโดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่ม
2. เพื่อประโยชน์ในการร่วมมือประสานงาน
3. ช่วยให้การปฏิบัติงานเข้ากันได้เป็นอย่างดี
4. เพื่อประโยชน์สำหรับฝึกฝนตัวบุคคล

ข้อเสียและปัญหายุ่งยากของการใช้คณะกรรมการ

1. เป็นการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย
2. อาจมีอันตรายนอกจากการตัดสินใจที่เป็นไปในลักษณะที่พยายามประนี-
ประนอมกันมากกว่าด้วยเหตุผล
3. เป็นการยากที่จะกำหนดความรับผิดชอบได้
4. ก่อให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถหาข้อยุติ
5. อาจถูกรอบคลุมโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

Maier (1967 : 239-249 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2536 : 271) ได้
สรุปข้อดีและข้อเสียในการแก้ปัญหาโดยคณะกรรมการ ไว้ดังนี้

ข้อดี

1. มีข้อมูลและความรู้มากขึ้น
2. วิธีแก้ปัญหาดีขึ้น
3. เพิ่มการยอมรับในผลลัพธ์มากขึ้น
4. มีความเข้าใจในการตัดสินใจดีขึ้น

ข้อเสีย

1. อาจมีการครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
2. อาจมีทางเลือกที่ขัดแย้งกัน

Dale (1967 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2522 : 274-275) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ สรุปได้ดังนี้

ข้อดี

1. การตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น
2. การประสานงานดีขึ้น
3. การยอมรับมีมากขึ้น
4. เป็นการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความคิดกว้างขวางขึ้น
5. เป็นการกระจายอำนาจในการบริหาร

ข้อเสีย

1. เป็นการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย
2. อาจมีการครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. เกิดการขาดความรับผิดชอบ

Stoner (1978 : 306) ได้กล่าวถึง ผลดีและผลเสียของคณะกรรมการไว้ว่า

ผลดี

1. เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดี ทั้งนี้ เนื่องจากกรรมการประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ต่าง ๆ หลายสาขา
2. เพื่อส่งเสริมการประสานงาน เนื่องจากกรรมการต้องทำงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ต้องการจะศึกษางานของหน่วยงานอื่นด้วย
3. เพื่อประโยชน์ในการฝึกฝนบุคคล เพื่อเตรียมเป็นนักบริหาร
4. เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

ผลเสีย

1. เป็นการเสียเวลาและค่าใช้จ่าย
2. อาจถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. อาจมีการตกลงกันในลักษณะประนีประนอม

การบริหารงานโดยคณะกรรมการ De caro (1976 : 2432-A) ได้ให้ทัศนะว่าเป็นการเน้นถึงความสำคัญของการร่วมมือ การบริหารงานโดยคณะบุคคลจะประสบผลสำเร็จต้องใช้เวลาในการตัดสินใจ สำหรับกลุ่มผู้บริหารเพียงขึ้นอีกให้คำแนะนำแก่กระบวนการกลุ่มมีบรรยากาศเป็นกันเอง มีความจริงใจ ทุกคนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะว่า

1. ควรใช้คำว่า "การบริหารงานโดยกลุ่มบุคคล" (group) แทนคำว่า "การบริหารงานโดยคณะบุคคล" (team)
2. ก่อนที่จะนำระบบบริหาร โดยกลุ่มบุคคลมาใช้ควรพิจารณาว่าองค์กรนั้น ๆ มีพฤติกรรมพร้อมที่จะรับการบริหารโดยกลุ่มบุคคลหรือไม่
3. ตรวจสอบระบบบริหาร เช่น การบริหารโดยวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารโดยกลุ่มบุคคลได้สะดวกขึ้น
4. สมาชิกต้องรับผิดชอบต่อคณะรวมทั้งนโยบายการบริหารงานบุคคล
5. ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่องานบริการนักเรียนสมาชิกร่วมงานและเป้าหมายของโครงการต่าง ๆ
6. ผู้บริหารธุรการเป็นหัวใจสำคัญของกลุ่มในการวางแผนงบประมาณระเบียบการซื้อ นโยบายการจัดการก่อสร้างที่เป็นความรับผิดชอบของกลุ่ม
7. คณะผู้บริหารต้องรับผิดชอบในโครงการเรียนการสอน
8. โครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนต้องได้รับความร่วมมือจากคณะผู้บริหาร

การบริหารโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคล เป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลหลายคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ คัดเลือกและวางแนวทางที่สำคัญให้ฝ่ายปฏิบัติหน้าตาเป็นการ

การดำเนินการเช่นนี้จะก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหาร เช่น การวินิจฉัยตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารเป็นไปอย่างรอบคอบ เพราะหลายคนมีโอกาสร่วมพิจารณาและผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความผูกพันกับหน่วยงานที่ตนสังกัด เป็นต้น

เมื่อพิจารณาในด้านการศึกษาแล้ว จะพบว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจการของกลุ่มที่มีความสลับซับซ้อนกว่าการบริหารอื่นจึงจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารที่เป็นสากลและยอมรับกันมากรูปแบบหนึ่ง คือการบริหารโดยองค์คณะบุคคล การบริหารในรูปแบบนี้จะจัดโครงสร้างการบริหารให้องค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการมีส่วนในการวินิจฉัยตัดสินใจและกำหนดนโยบายในส่วนที่มีความสำคัญและต้องอาศัยการพิจารณาอย่างรอบคอบ(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 48)

ผลดีของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคลหรือโดยคณะกรรมการ เป็นลักษณะการบริหารโดยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีผลดีหลายประการ เช่น

1. ช่วยให้การบริหารเป็นไปด้วยความรอบคอบ เพราะมีบุคคลหลายฝ่ายร่วมพิจารณา
2. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. เป็นการปลูกฝังแนวทางประชาธิปไตยที่ดี ตลอดจนการถ่ายทอดสู่นักเรียนต่อไป
4. ช่วยให้การวินิจฉัย ตัดสินใจและวางแนวทางการบริหารเป็นไปด้วยความถูกต้องและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
5. เป็นการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหาร หน้าที่ตกอยู่ในบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายมีส่วนร่วม
6. ช่วยให้การบริหารสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

หลักการในการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

เนื่องจากการบริหารโดยองค์คณะบุคคล เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ บุคคลที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องหาความเข้าใจให้ได้ มิฉะนั้นแล้วจะก่อให้เกิดความสับสนหรือปัญหาต่าง ๆ ขึ้นได้ ซึ่งมีหลักการและแนวทางที่ควรหาความเข้าใจ ดังนี้

1. ภัยบทบาทการบริหารลักษณะนี้ประกอบด้วย 2 ฝ่าย

ก. ฝ่ายสำนักงาน เป็นฝ่ายที่ปฏิบัติงานประจำวันและทำหน้าที่บริหารงานโดยตรง

ข. ฝ่ายคณะกรรมการ เป็นฝ่ายบริหารโดยทางอ้อม และใช้การประชุมวินิจฉัย ตัดสินใจหรือวางแนวทางการบริหาร เพื่อให้ฝ่ายสำนักงานนำไปดำเนินการ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้แทนฝ่ายปฏิบัติ

2. ในการดำเนินการที่จะให้เกิดผลดี มีปัญหาน้อย จำเป็นต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ในเชิงปฏิบัติของทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการให้ชัดเจน มิฉะนั้นแล้วจะเกิดความสับสน ชัดแย้งได้

3. ทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการจะต้องดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ให้สัมพันธ์สอดคล้องกัน ภัยคำนึงถึงผลหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นสำคัญ

4. ในการพิจารณาวินิจฉัยตัดสินใจหรือวางนโยบายปฏิบัติของคณะกรรมการนั้น จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความจริงจัง ทั้งนี้จะต้องอาศัยการประนีประนอมและหลีกเลี่ยงการลงมติหรือลงคะแนนเสียงก็จะเป็นการดียิ่ง

5. ในการเสนอเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณา สำนักงานจะต้องเสนอข้อมูลจริงและพร้อมที่จะชี้แจงเหตุผลได้ชัดเจน

6. ในการบริหารโดยองค์คณะบุคคลนั้น จะต้องมีการร่วมกันหลายอย่าง เช่น

6.1 ในการดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลต่อการศึกษาของนักเรียนเป็นหลักเสมอ

6.2 ทุกคนต้องมีความจริงจัง ซื่อสัตย์และยุติธรรม

6.3 ทุกคนต้องยึดมั่นในผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน



หน้าที่ของคณะกรรมการ

สมยศ นาวิการ (2536 : 274) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของคณะกรรมการที่สำคัญ คือ

1. การให้โอกาสสมาชิกแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อมูลต่าง ๆ
2. การให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหารระดับสูงขององค์การ
3. การทำให้เกิดความเห็นและการหาผลลัพธ์ของปัญหา
4. การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์การ

ประเภทของคณะกรรมการและกลุ่มงาน

กลุ่มงานและคณะกรรมการที่เป็นทางการภายในองค์การมีอยู่ 4 ประเภท (สมยศ นาวิการ, 2536 : 274) คือ

1. กลุ่มงานเฉพาะกิจ (Task Forces) กลุ่มงานเฉพาะกิจหรือทีมโครงการ ถูกจัดขึ้นมาเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาหรืองานเฉพาะอย่าง กลุ่มงานเฉพาะกิจดำรงอยู่ต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่างานจะสำเร็จหรือปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว

2. คณะกรรมการประจำ (Standing Committees) คณะกรรมการประจำหรือถาวรจะตอบสนองความต้องการขององค์การที่มีอยู่เรื่อยไป โดยปกติคณะกรรมการดังกล่าวนี้อาจจะให้คำแนะนำที่เป็นทางการกับผู้บริหารระดับสูง หรือมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในกิจกรรมขององค์การอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. คณะกรรมการอำนวยการ (Boards) คณะกรรมการอำนวยการประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ในการบริหารองค์การเอกชนหรือรัฐบาล เช่น คณะกรรมการอำนวยการของบริษัทถูกเลือกโดยผู้ถือหุ้นของบริษัท เพื่อควบคุมการบริหารทรัพย์สินของบริษัท กำหนดนโยบายและเป้าหมาย การว่าจ้างเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการตามนโยบาย และการพิจารณาถึงความก้าวหน้าของบริษัท

ในกรณีทางการบริหารการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม นั้น เช่น คณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการ (ศสว.ศธ) ซึ่งถือเป็นคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวง ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่ในการ

กำหนดนโยบายในการพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ของกระทรวง ศึกษาธิการและพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ฯลฯ สำหรับคณะกรรมการการศึกษาการศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด ถือเป็นคณะกรรมการอำนวยการระดับจังหวัด เป็นต้น

4. คณะกรรมการบริหารระดับสูง(The Plural Executive)คณะกรรมการ บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการบริหารทั่วไป คือ คณะกรรมการที่เป็นทางการอย่างหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับสูงสุด สมาชิกของคณะกรรมการบริหารระดับสูงรับผิดชอบ เป็นกลุ่มในการบริหารงานขององค์การโดยส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ บริหารระดับสูงเป็นแบบประชาธิปไตยที่สมาชิกทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่มี สมาชิกคนใดสามารถใช้อำนาจอย่างเป็นทางการสลับการตัดสินใจของกลุ่มได้ ตัวอย่างที่ เป็นทางการ ได้แก่ คณะรัฐมนตรี (ค.ร.ม.) เป็นต้น

ความล้มเหลวของระบบคณะกรรมการ

เกสปี พงสนันท์(2515 : 17-18 อ้างถึงใน พิน คงกุล, 2529 : 18-19) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานระบบคณะกรรมการล้มเหลวไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เนื่องจากความไม่เอาจริงเอาจังของผู้บริหารที่จะใช้คณะกรรมการนั้นช่วย ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพแต่ใช้กรรมการเป็นเครื่องมือในการแย่งเรื่อง หรือดึง ความสนใจจากปัญหานั้น
2. เนื่องจากการทำงานในระบบกรรมการต้องการคนที่มีความรู้ความชำนาญการ และมีทักษะในสายอาชีพ ระบบนี้จึงเหมาะในสังคมหรือองค์การที่เทียบหรือด้วยบุคคลประเภท ดังกล่าว ความผิดพลาดจะบังเกิดขึ้นถ้าระบบนี้มาใช้ในสังคมที่ยังไม่พร้อม หรือสังคมกำลัง พัฒนาซึ่งขาดผู้ชำนาญการในสายงานต่าง ๆ เพราะแทนที่ระดับหัวหน้าจะมอบหมายงานไปตาม บุคคลที่เหมาะสม แต่เนื่องจากความจำกัดในตัวบุคคล การมอบหมายงานจึงอยู่ในวงจำกัด ตัวบุคคลที่มีอยู่นั้นมีลักษณะที่ด้อยความสามารถ
3. ระบบคณะกรรมการทำให้เบี่ยงทั้งคนและเวลา เพื่อให้เน้นใจการพิจารณาจะ เป็นอย่างล่าช้า กรรมการแต่ละคนมีความเห็นของตนต้องใช้เวลาในการถกเถียงหาเหตุผล และข้อยุติและโดยปกติแล้ว คณะกรรมการต้องมีค่าตอบแทนให้ ในรูปของเบี้ยประชุมอีกด้วย

4. ระบบนี้ไม่เหมาะกับการนำมาใช้กับงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระบบที่มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยควบคุมให้อยู่ในขอบเขตและความถูกต้องโดยมีผู้รับผิดชอบตามลำดับชั้นตอนของการบริหาร อันเป็นลักษณะของงานประจำ

5. การแต่งตั้งข้าราชการผู้ใหญ่ เป็นกรรมการมากคณะจนเกินเป้าหมายให้ไม่สามารถแบ่งเวลาปฏิบัติงานได้ทั่วถึงและการมอบหมายให้ข้าราชการรอง วลงไป ไปประชุมแทนบุคคลเหล่านั้น อาจไม่กล้าเสนอความคิดข้อวิจารณ์จนได้ดี

6. การขาดระบบระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นระยะ ๆ ทำให้ไม่สามารถวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการและผู้บริหารว่าได้ดำเนินการสำเร็จ ตามที่ตั้งความมุ่งหมายไว้มากน้อยเพียงใด

ดังนั้น ถ้าพิจารณาถึงความล้มเหลวของคณะกรรมการตั้งแต่การเลือกบุคคลเข้ามาเพื่อร่วมในคณะกรรมการนั้นก็เป็นการเริ่มต้นของความขัดแย้งแตกแยกกันภายในองค์การ ต่อสู้แข่งขันกันทุกวิถีทางเพื่อเอาชนะกัน ส่วนความรู้ความสามารถและวุฒิภาวะในการทำงานที่เท่าเทียมกันจะบสสร้างความแตกแยกความขัดแย้งทางความคิด เกิดความวุ่นวายในการประชุม ความไม่ชัดเจนในบทบาทก่อให้เกิดการปฏิบัติงานก้าวถ่างกันและยังเป็นเครื่องมือให้กับผู้บริหารที่มารับผิดชอบคือ ไม่ต้องคัดสินใจอีกด้วย

วิธีการที่จะทำให้คณะกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์(2531 : 32-36) ได้อธิบายถึงวิธีการที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานในรูปกรรมการเป็นไปโดยได้ผลดีที่สุด สรุปได้ดังนี้

1. จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละชุดให้ชัดเจนที่สุด เพื่อคณะกรรมการจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ในองค์การได้กำหนดความรับผิดชอบของคณะกรรมการดังกล่าวไว้ด้วย

2. จะต้องมีการเลือก ทัศนบุคคลที่จะเข้ามา เป็นคณะกรรมการทั้งนี้ เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาอยู่ในคณะกรรมการ นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีประสบการณ์ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เข้าร่วม เป็นกรรมการ และเป็นการขจัดบุคคลที่หย่อนความสามารถออกไปจากคณะกรรมการด้วย

3. จะต้องมีการกำหนดระเบียบวาระการประชุม เพื่อให้การประชุมเกิดความ สามารถและราบรื่นประธานคณะกรรมการควรจะได้จัดระเบียบวาระหัวข้อประชุม หรือกำหนด เวลาการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ให้สมาชิกทราบล่วงหน้าไว้ก่อนจะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกได้มี โอกาสศึกษาและเตรียมตัว เรื่องที่จะพิจารณาก่อนจะมีการประชุม

4. จะต้องมีการคัดเลือกประธานคณะกรรมการ ทั้งนี้เพราะประธานกรรมการเป็น บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแล้วหรือเป็นผู้หนึ่งของคณะกรรมการได้ดี จะช่วยให้การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ประธานกรรมการจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ที่จะสามารถนำการประชุมให้เป็นไปได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลหรือการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ นั้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ท้าให้องค์การบริหารลุเป้าหมายในการทำงาน เพราะ เป็นการระดมความรู้ความคิดและประสบการณ์ จากบุคคลหลายฝ่ายสามารถประสานความคิด ร่วมกันตัดสินใจพิจารณาค่า เนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งน่าจะได้ผลดีกว่าบุคคล คนเดียว แนวคิดในการบริหารงานองค์การปัจจุบันถือว่เป็นการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ หลักการร่วมกัน,การทำงาน เป็นกลุ่ม,คณะบุคคลหรือทำงานในรูปคณะกรรมการ

คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ก็เป็นการดำเนินงาน โดยองค์คณะบุคคลในรูปคณะกรรมการ ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การศาสนา และ การวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งจะก่อให้เกิดเอกภาพในการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม จังหวัด ส่งเสริมความเสมอภาคของบุคลากร ประชาชนมีส่วนร่วม เป็นการวินิจฉัย ตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยคณะบุคคล และเป็นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา การศาสนาและ การวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการไปสู่ระบบจังหวัดในอนาคตต่อไป จึงเป็นความหวังที่สำคัญ อย่างยิ่ง ที่จะทำให้งานการบริหารการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของกระทรวง ศึกษาธิการในส่วนของจังหวัดมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก็น่าจะหาได้ถูกต้องชัดเจนและรวดเร็ว เพราะเป็นการดำเนินงานโดยคณะบุคคลที่อยู่ ใกล้ชิดกับปัญหานั้น ๆ อย่างแท้จริง

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม จังหวัด เป็นไปตามบทบาทและภารกิจที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย ให้เกิดผลการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และประสานสัมพันธ์เป็นอย่างดี

สำราญ ภาวราษฎร์(2522 : 98)ได้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานในการจัดตั้งคณะกรรมการ สรุปได้ดังนี้

1. มีการกำหนดความมุ่งหมาย อำนาจหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ตลอดจนวิธีการ และกระบวนการที่ประสงค์จะให้คณะกรรมการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน
2. มีการรวบรวมข้อมูลหรือหลักฐานอันถูกต้อง เพียงพอสำหรับให้พิจารณา เรื่องรายนั้น ๆ
3. คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งควรแต่งตั้งจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือ เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ อย่างดีและเป็นบุคคลที่รู้จักรับฟัง ความคิดเห็นและสนใจที่จะหาวิธีการตัดสินใจหรือทางออกที่ดีที่สุด ควรหลีกเลี่ยงการแต่งตั้งบุคคลที่ขอบเขตเพียงเพื่อเอาชนะ
4. คณะกรรมการควรประกอบด้วย สมาชิกงานวนน้อยที่สุดที่จะน้อยได้ตามความจำเป็น เพื่อลดความสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรการบริหารต่าง ๆ
5. ประธานกรรมการควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการเป็นผู้นำการประชุม และต้องเป็นผู้ที่ศึกษา เรื่องนั้น ๆ มากพอจนสามารถเข้าใจแยกแยะประเด็นในการอภิปรายรวมทั้งรู้จักสรุปเรื่อง เพื่อหามติได้ในที่สุด
6. เลขานุการคณะกรรมการควรเป็นผู้มีความสามารถและรอบรู้ ในเรื่องการประชุม มีความคล่องตัวในการอ่านയความสะดวกในการประชุมได้เป็นอย่างดี
7. การประชุมแต่ละครั้ง ควรดำเนินไปในลักษณะของการปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองให้มากที่สุดหาก เรื่องที่ประชุมเป็นหัวข้อใหม่หรือกว้างขวางควรย่อ เป็นเรื่องสั้น ๆ แล้วพิจารณากัน ซึ่งจะ เป็นความสะดวกอย่างหนึ่งในการประชุมคณะกรรมการ
8. ควรปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการ ควรเป็นการประสานการใช้ความคิดร่วมกันให้ออกมาเป็นผลหรือมติที่เกิดความยุติธรรมให้มากที่สุด และเป็นมติที่เกิดจากคณะกรรมการโดยสมบูรณ์แม้จะเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดย เฉพาะ และก่อนที่จะลงมติในเรื่องใด ๆ ควรให้เวลาในการพิจารณาและอภิปรายมากพอสมควร

คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด (ศสว.จ.)

ประวัติความเป็นมา

เดิมการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะเป็นการบริหารที่รวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ทั้ง ๖ ที่การปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่หรือส่วนภูมิภาคการจัดระบบการบริหารของกรมต่าง ๆ ก็แตกต่างกันไปทำให้เกิดปัญหาการประสานงาน การดำเนินงานบางอย่างมีความล่าช้าและสิ้นเปลืองทรัพยากร ตลอดจนขาดการมีส่วนร่วมจากผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ระบบการวางแผนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารก็มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งที่เห็นได้ชัดก็คือ อนุมัติเรือข้าม หรือหน่วยงานที่หาหน้าที่ยางแผนในส่วนภูมิภาคที่จะช่วยในการวางแผนตอบสนองในการบริหารงานได้ดี หน้าที่ควรประกอบกับเมื่อรัฐบาลมีนโยบายที่เร่งรัดพัฒนาชนบท โดยการอาศัย 4 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้จังหวัดเป็นจุดเชื่อมโยงในการวางแผนและการปฏิบัติงานตามแผนระหว่างส่วนกลาง ไปสู่จังหวัดและระหว่างจังหวัด อำเภอและหมู่บ้าน จึงก่อให้เกิดปัญหาเพราะกระทรวงศึกษาธิการในเบื้องต้นการวางแผน ที่จะหาหน้าที่ย เป็นตัวแทนของกระทรวงในระดับจังหวัดและยังไม่ได้มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และตอบสนองได้อย่างเต็มที่ (ประชุมทศเบ็ญมาม, 2534 : 14)

ปัญหาอีกประการหนึ่งได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระดับจังหวัดที่จะหาหน้าที่ยดำเนินการวางแผนการศึกษาเพราะการแก้ปัญหา การวางแผนและการบริหารการศึกษานั้นนอกจากจะแก้ไขในเรื่องของโครงสร้าง และการนำวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนแล้ว บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จหรือล้มเหลวของการวางแผนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาในระดับจังหวัดนอกจากจะมีบุคลากรไม่เพียงพอแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีอยู่ยังขาดการพัฒนาและฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการวางแผนอีกด้วย

เพื่อจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้พยายามกำหนดแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมให้ครบถ้วนครอบคลุม ทั้งระบบภายใต้ขอบเขตกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการที่กำหนดไว้โดยยึดหลักการสำคัญดังนี้ (กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2534 : 3)

1. ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานภายใต้ความคุ้มครอง ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมทุกระดับ
2. ใช้ระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วมทุกระดับ
3. เน้นการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล
4. กระจายอำนาจการบริหารให้จังหวัดและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในระดับปฏิบัติอย่างแท้จริง
5. เน้นการระดมสรรพกำลังและการประสานการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและระบบการสื่อสาร ตลอดจนให้มีมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุม การบริหารและการจัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมอันเป็นงานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย และเมื่อวันที่ 3 กันยายน พุทธศักราช 2528 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ กระทรวงศึกษาธิการปรับปรุงระบบบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการโดยกำหนดให้มีองค์คณะบุคคลเป็นองค์การในการวางแผนการประสานการใช้ทรัพยากร และการติดตามผลการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับกระทรวงและระดับจังหวัด ระดับกระทรวงเรียกว่า คณะกรรมการนโยบายและแผนกระทรวงศึกษาธิการ มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน กรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธานกรรมการ ข้าราชการระดับสูง (ระดับอธิบดี) ในกระทรวงศึกษาธิการไม่เกิน 6 คน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติหรือผู้แทน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือผู้แทน ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 3 คนเป็นกรรมการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการกองแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการและระดับจังหวัด เรียกว่า คณะอนุกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย

ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ศึกษาธิการจังหวัดเป็นรองประธาน ผู้แทนกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 3 คน เป็นกรรมการ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ นักวิชาการศึกษา เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ตามคำสั่งที่ สป 639/2528 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2528 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2533 : 17)

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531 คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้เปลี่ยนแปลงเป็นคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการมีองค์ประกอบ 17 คน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธานกรรมการ มีอธิบดี 6 กรมเป็นกรรมการ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการ มีผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน โดยมีรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ และผู้อำนวยการกองแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นฝ่ายเลขานุการต่อมาคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2534 อนุมัติให้กระทรวงศึกษาธิการรวมการประชุมอธิบดีกระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการ เข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดการประหยัดและมีเอกภาพ มีองค์ประกอบ 24 คน ต่อมาคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2535 ได้อนุมัติให้เพิมผู้แทนสำนักงานบรรพมาณเป็นกรรมการหาให้องค์ประกอบของคณะกรรมการมี 25 คน (มติที่ประชุม ศสว.ศธ.ครั้งที่ 1/2536 วันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2536)

แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากภารกิจด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการมีขอบเขตและภารกิจกว้างขวาง มีหน่วยงานและสถานศึกษาจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แม้ว่าจะมีพระราชกฤษฎีกากำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละกรมไว้เป็นแนวปฏิบัติแล้วก็ตาม ปัญหาปัญหาความซ้ำซ้อน ปัญหาขาดความต่อเนื่องต่างคนต่างทำ ปัญหาการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ยังมีอยู่เสมอและเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบการประสานการบริหารและการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการขึ้นซึ่งคณะทำงานพัฒนาระบบการประสานการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม

ธรรม กระทรวงศึกษาธิการได้ร่วมกันพิจารณาเสนอเครือข่ายการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบทั้งในระดับกระทรวง ระดับเขตการศึกษา ระดับจังหวัดและระดับอำเภอโดยมีองค์คณะบุคคลคือ คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม(ศสว.)ทุกระดับ เป็นหมู่คณะชื่อมโหฬาร(สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2537 : 12)

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการดำเนินงานคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม 4 ระดับ ดังนี้

1. ระดับกระทรวงให้สำนักนโยบายนและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบของคณะกรรมการมีไม่เกิน 25 คน

2. ระดับเขตการศึกษาให้สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตการศึกษา 1-12 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของเขตการศึกษา 1-12 องค์ประกอบของคณะกรรมการมีไม่เกิน 20 คน

3. ระดับจังหวัด ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด องค์ประกอบของคณะกรรมการมีไม่เกิน 21 คน

4. ระดับอำเภอ ให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของอำเภอ องค์ประกอบของคณะกรรมการมีไม่เกิน 8 คน

ปัจจุบันได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สบ 261/2536 ลง วันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2536 (หนังสือกระทรวงศึกษาธิการที่ ศธ 0205/21797 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2536) ให้มีองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดนี้ไม่เกิน 21 คน

องค์ประกอบ

กระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งที่ สป 261/2536 แต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ 22 มีนาคม พุทธศักราช 2536 เพื่อให้การดำเนินงานเลขานุการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษา- ธิการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ การศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด เป็นอนุกรรมการในคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด (ศสว.จ.)

คณะกรรมการประกอบด้วยบุคคลไม่เกิน 21 คน ดังนี้

1. ผู้ว่าราชการจังหวัด ประธานกรรมการ
2. รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย รองประธานกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด กรรมการ
4. ผู้แทนหัวหน้าสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรรมการ
ที่กรมอาชีวศึกษาแต่งตั้ง 1 คน
5. ผู้แทนหัวหน้าสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรรมการ
1 คน (ถ้ามี)
6. ผู้แทนหัวหน้าสถานศึกษา สังกัดกรมศิลปากร 1 คน(ถ้ามี) กรรมการ
7. อธิการวิทยาลัยครู(ถ้ามี) กรรมการ
8. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา (ถ้ามี) กรรมการ
9. ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด กรรมการ
10. ผู้อำนวยการ /หรือหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กรรมการ
11. ประธานชมรมการศึกษาเอกชนจังหวัด กรรมการ
12. พัฒนาการจังหวัด กรรมการ
13. เกษตรจังหวัด กรรมการ
14. สาธารณสุขจังหวัด กรรมการ
15. อุตสาหกรรมจังหวัด กรรมการ
16. พาณิชย์จังหวัด กรรมการ

- | | |
|--|----------------------------|
| 17. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอไม่เกิน 5 คน | กรรมการ |
| 18. ศึกษาธิการจังหวัด | กรรมการและเลขานุการ |
| 19. ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ปัจจุบันอธิการวิทยาลัยครูได้ เปลี่ยนเป็นอธิการบดีสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติ
ปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2538 มาตรา 32 (2538 : 11)

การได้มาของคณะกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่มตามคำสั่ง
กระทรวงศึกษาธิการ ที่ สป 261/2536 สั่ง ณ วันที่ 22 มีนาคม พุทธศักราช 2536
โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้ง คือ

1. กลุ่มแต่งตั้งหมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด
รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด
อธิการบดีสถาบันราชภัฏ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประธานชมรมการศึกษาเอกชนจังหวัด
พัฒนาการจังหวัด เกษตรจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด พาณิชย์จังหวัด
ศึกษาธิการจังหวัดและผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

2. กลุ่มผู้แทนหัวหน้าสถานศึกษาหมายถึง ผู้แทนหน่วยงานทางการศึกษาที่มีสถาน
ศึกษาตั้งอยู่ในภูมิภาคจังหวัดนั้น ๆ ได้แก่ ผู้แทนหัวหน้าสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้แทน
หัวหน้าสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และผู้แทนหัวหน้าสถานศึกษาสังกัดกรม
ศิลปากร

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง บุคคลภายนอกที่มีความสนใจทางการศึกษา เห็น
ประโยชน์ส่วนรวม และมีความรู้ความสามารถที่ผู้ว่าราชการจังหวัด เสนอกระทรวงศึกษาธิการ
แต่งตั้ง

ข้อเสนอแนะในการพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการศึกษา การ
ศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด

การพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ เข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ควรพิจารณาคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความสนใจเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด
3. ไม่เป็นผู้มีประวัชชณ์ ซึ่งธุรกิจกับกิจการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม (วางแผน ศธจ. ศธช. เป็นเป็นผู้นำครูในจังหวัด", มติชน(30 พฤศจิกายน 2533) : 19)อ้างถึงใน ประมุข ปิยะมงาม, 2534 : 25)

บทบาทและอำนาจหน้าที่

คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด(ศศว.จ.) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณา เสนอแนะและให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
2. กำหนดมาตรการให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีการใช้ทรัพยากรและพนักงานจ้างในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
3. พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประเภท เงินอุดหนุนที่จังหวัดได้รับ เพื่อกิจการเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
4. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการ ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด
6. จัดให้มีการจัดการศึกษา สारวจ วิเคราะห์วิจัยและทบทวนเพื่อพัฒนาสภาพปรับปรุง การพัฒนาการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรม

7. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจตามที่เห็นสมควร
8. ปฏิบัติงานอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

จากบทบาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง 8 ข้อ กระทรวงศึกษาธิการได้นำบทบาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้มาจัดหารายละเอียดและสรุปผลการดำเนินงานออกเป็น 4 ด้าน (ตามหนังสือที่ ศธ 0205/9725 ลงวันที่ 27 มีนาคม พุทธศักราช 2535) ดังนี้

1. กำนนวิจัยและแผน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเสนอแนะและให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา งานกำหนดมาตรการให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีการใช้ทรัพยากรและพนักงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการดำเนินงานตามนโยบายแผนงานและโครงการซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดได้แก่

- 1.1 พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดระยะสั้นและระยะยาวของจังหวัด

- 1.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของหน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัด

- 1.3 พิจารณาอนุมัติแผนที่ตั้งสถานศึกษา และโอนหน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัด

- 1.4 พิจารณากำหนดแนวทางมาตรการการรับนักเรียนประจำปีของจังหวัด

- 1.5 พิจารณาผลการดำเนินงาน ตามแผนการรับนักเรียนประจำปีของจังหวัด และแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา

- 1.6 พิจารณาให้ความเห็นชอบจัดตั้งสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

- 1.7 พิจารณาให้ความเห็นชอบเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา

- 1.8 พิจารณาให้ความเห็นชอบเปิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

- 1.9 รับทราบปัญหาการจัดการศึกษาของจังหวัดและเสนอแนะแนวทางแก้ไข

- 1.10 รับทราบการตั้ง ย้าย ยุบวัดและศาสนสถานอื่น ๆ ในจังหวัด

1.11 ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดสู่หน่วยงานองค์กรสื่อมวลชน ประชาชน เพื่อให้ได้ตระหนักในความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน

1.12 ส่งเสริมให้พระภิกษุสงฆ์และวัดสนับสนุนการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรมทั้งในวัดและสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณการเงินและพัสดุ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประเภท เงินอุดหนุนที่จังหวัดได้รับ เพื่อกิจการเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมและกำกับเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

2.1 พิจารณาให้ความเห็นขอการจัดสรรงบประมาณอาหารกลางวันของโรงเรียนในจังหวัด

2.2 พิจารณาให้ทุนการศึกษาต่าง ๆ

2.3 พิจารณาให้ความเห็นขอจัดสรรงบประมาณจัดการศึกษาแก่โรงเรียนเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด

2.4 รับทราบการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประเภท เงินอุดหนุนประจำปีของหน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัด

2.5 รับทราบการจัดสรรเงินบูรณะวัดประจำปีของจังหวัด

2.6 รับทราบการจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อพัฒนางานวัฒนธรรมของจังหวัด

2.7 เสนอแนะหน่วยงานทางการศึกษาใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วทันปีงบประมาณ

3. ด้านบุคลากร หมายถึง งานบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายพัฒนาบุคลากรการรักษาวินัยตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ ได้แก่

3.1 ให้ความเห็นขอใบการแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาอำเภอ

3.2 ให้ความเห็นขอคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นและสมควร

3.3 กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรของจังหวัด

3.4 รายงานผลการรักษาวินัยของข้าราชการในสังกัดต่อปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ

3.5 รับทราบการแต่งตั้งย้ายข้าราชการภายในจังหวัด

3.6 พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในจังหวัดไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานในต่างประเทศ

4. คำนวณวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีการศึกษาสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย และทบทวนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ ได้แก่

4.1 รับทราบผลการประเมินผลประจำปีของโรงเรียนในจังหวัด

4.2 รับทราบผลการจัดตั้งผู้นำวิชาการของโรงเรียนในจังหวัด

4.3 รับทราบและเสนอแนะการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษา เพื่อแก้ปัญหานักเรียนไม่มีที่เรียน

4.4 พิจารณามุ่งดีให้บุคลากรทางการศึกษาไปติดตามผลการปฏิบัติการทางวิชาการในสถานศึกษา เช่น โรงเรียนพระราชทาน

4.5 พิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนดโรงเรียนนำร่องทางวิชาการของจังหวัด

4.6 รับทราบผลการศึกษาต่อของโรงเรียนในจังหวัดและข้อเสนอแนะ

4.7 ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในหมวดวิชาต่าง ๆ และกลุ่มวิชาในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา ให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน

4.8 ให้ข้อเสนอแนะในการจัดหาหลักสูตรท้องถิ่น

คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด มีสายการปฏิบัติงานในภูมิภาคจังหวัดต่าง ๆ ดังภาพแผนภูมิที่ 2

สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 3

สภาพทั่วไป เขตการศึกษา 3 ครอบคลุมพื้นที่ 5 จังหวัดภาคใต้ฝั่งตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลา มีพื้นที่ 39,420 ตารางกิโลเมตร ประชากร 4,332,334 คนเป็นเพศชายจำนวน 2,164,813 คน เพศหญิงจำนวน 2,157,521 คน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 110 คน ต่อตารางกิโลเมตร ประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพทางการเกษตร จากพหุสาขาของสวนผลไม้ทานาและสวนปาล์ม อาชีพรองลงมาได้แก่ การประมง รับจ้างและอาชีพในภาคอุตสาหกรรม รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากร 19,639 บาท/คน/ปี

การศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนเกือบทุกระดับ ทุกประเภทการศึกษา การศึกษาในระบบโรงเรียน มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 3,039 แห่ง เฉลี่ย 1 แห่งต่อทุก ๆ 13 ตารางกิโลเมตร เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงอุดมศึกษา ครู-อาจารย์ 51,588 คน นักเรียนนักศึกษา 1,001,425 คน เฉลี่ยครู 1 คน สอนนักเรียน 19 คนและมีอัตราแตกต่างกันไป ในแต่ละระดับ

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน มีหน่วยงานร่วมรับผิดชอบในการจัด ทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ที่สำคัญแยกตามระดับ คือ

ระดับก่อนประถมศึกษา จัดบริการทั้งระดับอนุบาลหลักสูตร 2 ปีและ 3 ปี และชั้นเด็กเล็ก หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โรงเรียนเทศบาลและศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในวัดและมัสยิด ซึ่งปัจจุบัน มีศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์จำนวน 143 แห่ง ในระดับนี้ เด็กมีโอกาสเข้าเรียนร้อยละ 55 ของประชากรกลุ่มอายุ(3-5 ปี)

ระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) หน่วยงานที่ร่วมจัดที่สำคัญได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โรงเรียนสังกัดเทศบาลและโรงเรียนสาธิตซึ่งมีอยู่จำนวน 3 แห่ง ระดับนี้จัดเป็นการศึกษามภาคบังคับ เกณฑ์เด็กเข้าเรียนได้ร้อยละ 97

ระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.1-ม.3)และมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.4-ม.6) และรวมถึงหลักสูตร บวช และนาฏศิลป์ชั้นกลางด้วย หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบได้แก่ กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร กรมอาชีวศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล นอกจากนั้นเพื่อเป็นการเร่งรัดขยายโอกาสการศึกษา ระดับ ม.ต้น ได้เปิดโรงเรียนขยายโอกาสเพิ่มขึ้น ให้เด็กจบ ป.6 เรียนต่อ ม.1 ได้ถึงร้อยละ 93.55

ระดับอุดมศึกษา หน่วยงานรับผิดชอบสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สถาบันราชภัฏ ซึ่งมีอยู่ 3 แห่ง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 3 แห่ง กรมอาชีวศึกษา 24 แห่ง นอกจากนั้น ยังมีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และวิทยาลัยพยาบาลเป็นอาทิ สำหรับบริการการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การศึกษานอกระบบโรงเรียนจัดได้ควบคู่กัน ทั้งการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาคามอัยาศัย โดยมีหน่วยงานสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นหน่วยงานหลัก รับผิดชอบ การศึกษานอกโรงเรียน จัดได้ทั้งการศึกษาพื้นฐานสำหรับผู้ไม่รู้หนังสือและประถมศึกษา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้งมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจัดได้หลายประเภทและการศึกษา เพื่ออาชีพซึ่งจัดได้หลายหลักสูตร หลายวิชาและยืดเวลาเป็นหลัก ส่วนการศึกษาคามอัยาศัยนั้น จัดในลักษณะการให้บริการ ข่าวสารความรู้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การศาสนาและการวัฒนธรรม ประชาชนใน 5 จังหวัดในเขตการศึกษา 3 ส่วนใหญ่(ร้อยละ 87.53) นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาได้แก่ ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ศาสนาฮินดูและอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 11.5, 0.62, 0.12, และ 0.29 ตามลำดับ

การที่ประชาชนนับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามมาเป็นเวลายาวนาน ศาสนาได้หล่อหลอมความเป็นอยู่ฝังรากลึกเป็นวัฒนธรรมภาคใต้ ซึ่งแตกต่างจากภาคอื่น อย่างเป็นเอกลักษณ์ ทั้งภาษาพูดที่ค่อนข้างเร็วและห้วน ศิลปกรรมที่กลมกลืนและการแสดงที่โดดเด่นได้แก่ หนังตะลุง รามเกียรติ์ เป็น อีกทั้งประเพณีในแต่ละจังหวัดสะท้อนให้เห็นความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของชาวใต้ 5 จังหวัดได้อย่างชัดเจนได้แก่ งานแห่พระแข่งเรือ งานทอดผ้าป่าและชักพระ งานวันสารทเดือน 10 งานแข่งเรือ-ลากพระ(ออกพรรษา) เป็นต้น

ประเด็นปัญหาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของเขตการศึกษา 3

พบว่า มีประเด็นปัญหาในแต่ละด้านดังนี้

การศึกษา

1. การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ยังกระจายไม่ทั่วถึง อัตราการเข้าเรียนของประชากรกลุ่มอายุ (3-5 ปี) ยังต่ำ (ร้อยละ 55)
2. นักเรียนระดับก่อนประถมและประถมศึกษา ยังไม่ได้รับการพัฒนาทางกายและจิตใจอย่างจริงจัง
3. ข้อมูลและผลการขยายโอกาสการศึกษา ระดับ ม.ต้น ไม่ครอบคลุม ไม่ชัดเจน และเชื่อถือได้น้อย ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
4. การส่งเสริมเด็กที่บกพร่องทางกาย ต้องโอกาส รวมทั้งการส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษยังขาดความเชื่อมั่นในข้อมูลและดำเนินการได้น้อย
5. การจัดการศึกษา เพื่ออาชีพยังจัดได้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
6. ระดับการศึกษาของประชาชนโดยเฉลี่ยยังต่ำ
7. การพัฒนาคุณภาพ หรือพยากรณ์ คุณภาพของคนไทย ยังขาดองค์แห่งคุณภาพ และการประเมินคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

การศาสนาและวัฒนธรรม

8. ประชาชน เลื่อมถอยศรัทธาในพระศาสนา
9. คุณภาพพระภิกษุสามเณรในการเป็นผู้นำทางศาสนายังต่ำ
10. ทิศทาง เป้าหมายและแนวการสืบสานวัฒนธรรม ภาคใต้ ขาดความชัดเจน และถูกละเลย
11. วัฒนธรรมภาคใต้แม้จะเป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง แต่ขาดทิศทางการสืบสานวัฒนธรรมร่วมกัน

การบริหารสนับสนุน

12. การประสานการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของหน่วยปฏิบัติทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ยังขาดเอกภาพและประสิทธิภาพ

13. ขาดระบบข้อมูลและระบบการวางแผนทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่มีคุณภาพ การจัดแบ่งสนองความต้องการ อันจำเป็นของท้องถิ่นและแผนยัง ไม่ส่งผลต่อการ ขอดึงและจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ

14. ขาดแผนพัฒนาบุคลากรและปัจจัยอื่น ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการจัดการศึกษา

15. ประสิทธิภาพของระบบการศึกษา ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ทั้งการจัดการศึกษา ให้สนองตอบต่อตลาดแรงงาน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาประชาธิปไตย เป็นต้น (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 3, 2538 : 1-5)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ได้มีผู้ศึกษาซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

สุทัศน์ ปะพานิช (2533 : 87-88) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการ ตรวจสอบและประเมินผลของศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการตรวจสอบและประเมินผลของศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 และศึกษานโยบายอุปสรรค ในการดำเนินการตามกระบวนการติดตาม และประเมินผลของ ศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. เกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลปรากฏว่าศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 ส่วนใหญ่ได้ทำเป็นการครบถ้วนทั้ง 3 ขั้นตอน คือ กระบวนการก่อน การตรวจ กระบวนการระหว่างการตรวจและกระบวนการภายหลังการตรวจ

2. ปัญหาที่สำคัญของกระบวนการตรวจสอบและประเมินผล ได้แก่ การตรวจที่ ไม่เป็นไปตามแผน

ตาราง เฉลี่ยขาดขาด (2529 : 200) ได้วิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้บริหาร การศึกษาและผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีต่อบทบาทของศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม มีความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน สถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการ รายงานผล การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอและสถานศึกษาให้จังหวัดต่อ กระทรวงศึกษาธิการในระดับมาก ส่วนบทบาทของศึกษาธิการจังหวัดด้านต่าง ๆ เช่น การเป็นผู้นำในการวางแผน การใช้งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงาน สถานศึกษา รวมทั้งการติดตามประเมินผลการวางแผนงาน/โครงการและการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความแผนนั้นกลุ่มผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความคาดหวังในระดับมาก ส่วนกลุ่มผู้บริหารการศึกษาให้ความคาดหวังน้อย

เฉลย เครื่องเขียน (2524 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 7 จำนวน 323 คน ผลการวิจัย โดยสรุปดังนี้

1. ประธานยังไม่ทราบองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ ทำที่ควร
2. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดสรร งบประมาณ
3. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดสรรอัตรา กาลังครู
4. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง
5. กรรมการที่เป็นผู้แทนครู ไม่สามารถปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถม ศึกษาได้เต็มที่ เพราะมีงานสอนมาก
6. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ไม่มีอิสระในการเสนอแต่งตั้งผู้บริหาร รงเรียน ทั้งนี้บางจังหวัดได้ทำการสอบคัดเลือกมาก่อน
7. กรรมการบางคนไม่กล้าอภิปรายในเรื่องที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาในที่ประชุม เพราะเกรงใจ

ประยูทธ เบ็ญมงาม (2534 : บทคัดย่อ) ได้หาการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทและภารกิจของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดใน เขตการศึกษา 7 โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อ เปรียบเทียบบทบาทและภารกิจของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดในทัศนะของคณะกรรมการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและไม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดใน เขตการศึกษา 7 ปฏิบัติภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อรวมทุกด้านทั้ง 8 ด้าน บทบาทและภารกิจที่คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ด้านพิจารณาเสนอแนะและให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านปฏิบัติงานอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย ส่วนคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่ไม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ บทบาทและภารกิจที่คณะกรรมการให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ด้านปฏิบัติงานอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย รองลงมาคือ ด้านกำหนดมาตรการให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีการใช้ทรัพยากรและผลิตภักส์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมและคณะกรรมการทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อบทบาทและภารกิจของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด เมื่อพิจารณารวมทุกเรื่อง ไม่แตกต่างกัน

ประสพ ชันอินทร์งาม(2534 : 107) ได้หาการศึกษา เรื่องการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ด้วยเทคนิคเดลฟาย พบว่า

1. ด้านโครงสร้างของคณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ กรรมการโดยตำแหน่ง โดยการแต่งตั้ง และผู้แทนทุกกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีหน่วยปฏิบัติงานตั้งอยู่ในจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดควรดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการสำหรับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการโดยการแต่งตั้งควรกำหนดอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี ส่วนกรรมการฝ่ายอื่นควรกำหนดระยะเวลาการพ้นจากตำแหน่งไว้ อย่างชัดเจน

2. ด้านอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
จังหวัดควรมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

2.1 กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
จังหวัด

2.2 ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา การ
ศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด

2.3 กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการศึกษา การ
ศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด

2.4 ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งการรวม และการเลิกสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

2.5 ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการในจังหวัด

2.6 ออกระเบียบเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

2.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3. ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
จังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรเป็นสำนักงานเลขานุการและการบริหารงานของคณะกรรมการให้ตรา เป็นพระราชบัญญัติ

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา
และการวัฒนธรรมจังหวัดในการพัฒนาการศึกษาโดยตรงนั้นยังไม่พบ แต่ได้มีผู้ศึกษาและมีส่วน
เกี่ยวข้องบางส่วน พอรวบรวมได้ดังนี้

De Caro(1976 : 1321-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการโดยกลุ่มบุคคล
และทฤษฎีที่สนับสนุนการบริหาร โดยกลุ่มบุคคลเพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโดยกลุ่ม
บุคคลระบวนการกลุ่ม การตัดสินใจเรื่องอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกันผลจากการศึกษาพบว่า
การบริหารโดยกลุ่มบุคคลจะต้องประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน

การประสานงานการติดต่อสื่อสารการตัดสินใจการสั่งการและการประเมินผลการจัดองค์การ และพบว่าการบริหารโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นอยู่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารโดยกลุ่มบุคคลสารวิวินิจฉัยสั่งการ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารโดยกลุ่มบุคคล

Dimascro (1992 : 4145-A) ได้ศึกษา เรื่องศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการรับรู้ของศึกษาธิการจังหวัดเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการในจังหวัดและประธานกรรมการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับบทบาทของศึกษาธิการจังหวัดว่าจะทำงานอะไรบ้าง ผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างด้านารรับรู้ของศึกษาธิการจังหวัดคณะกรรมการในจังหวัด แตกต่างกันในเรื่องพื้นฐานความรู้และด้านการจัดองค์การ

Feddema (1992 : 1743-A) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาธิการจังหวัดให้การสนับสนุนอย่างไรต่อความสำเร็จของการใช้แผนพัฒนาการศึกษาอำเภอ ผลสรุปของการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องการเข้าร่วมงานและการเป็นผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด มีความจำเป็นและสำคัญต่อความสำเร็จของการใช้แผน
2. ในการศึกษาธิการจังหวัดใช้วิธีการทั้งที่เป็นรูปแบบและนาม เป็นรูปแบบการเขียนและการดำเนินการกับคณะกรรมการศึกษากลุ่มต่าง ๆ ของผู้ร่วมงาน และตลอดจนถึงชุมชน เพื่อให้การใช้แผนไปได้อย่างสำเร็จสมบูรณ์
3. ศึกษาธิการจังหวัดได้ใช้แผนกลยุทธ์ในการจัดรูปแบบขององค์การของการพัฒนาการศึกษาอำเภอใหม่
4. ศึกษาธิการจังหวัดได้กำหนดแนวทางที่แน่นอน เพื่อสนับสนุนต่อการใช้แผน
5. ศึกษาธิการจังหวัดได้ใช้กระบวนการประเมินผลผู้ร่วมงานในการทำให้แน่ใจว่าผู้บริหารทั้งหมดมีส่วนร่วมในการใช้แผน
6. ศึกษาธิการจังหวัดมั่นใจว่าความพยายามในการปรับปรุงที่สมบูรณ์ของโรงเรียนส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการใช้แผน
7. ศึกษาธิการจังหวัดได้ประเมินผลความสำเร็จของการใช้แผน ทั้งที่เป็นรูปแบบและนาม เป็นรูปแบบตลอดจนได้กระตุ้นให้มีการปรับปรุงแผน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์
8. ศึกษาธิการจังหวัดได้แนะนำการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบของคณะกรรมการวิธีการบริหารงานและโครงสร้างขององค์การ เพื่อกำหนดเส้นทางขององค์การด้วยแผนกลยุทธ์

Wood(1990 : 710-A) ได้ศึกษาเรื่อง อะไรก่อให้เกิดความสำเร็จในสัมพันธภาพระหว่างศึกษาธิการจังหวัดกับคณะกรรมการโรงเรียน ผลของการวิจัยพบว่า ความสำเร็จจะเกิดขึ้นเมื่อคณะกรรมการโรงเรียนและศึกษาธิการจังหวัดมีการทำงานอย่างร่วมมือกัน และคณะกรรมการ ได้แสดงถึงความคาดหวังของพวกเขายังอย่างแจ่มแจ้งต่อศึกษาธิการจังหวัดและความสำเร็จจะมีมากขึ้นเมื่อพวกเขาถูกกำหนดให้อยู่ในรูปแบบเหมือนธุรกิจและปฏิบัติภาระหน้าที่ในแบบที่มีทิศทางแต่ละฝ่ายมีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งและตั้งแต่เริ่มต้นถึงบทบาทของแต่ละฝ่าย การขาดความเข้าใจ ความซื่อสัตย์ความมั่นใจและการสนับสนุน ตลอดจนการเข้าควบคุมการบริหาร ได้ถูกเข้าใจว่าเป็นปัญหาของสัมพันธภาพของการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามมีสองสิ่งที่สำคัญคือ การแสดงถึงความคาดหวังของคณะกรรมการและเมื่อคณะกรรมการมีการปฏิบัติหน้าที่ในแบบที่มีทิศทางและเหมือนเชิงธุรกิจ

จากการศึกษาเอกสาร วิทยุและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่จะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เข้าร่วมในบทบาทความตําแหน่งหน้าที่นั้น จะทำความเข้าใจและแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง

แต่ในทางปฏิบัติ คนเรานั้นปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหลายบทบาทอาจจะสับสนหรือคลุมเคลือในบทบาท ถ้าหากการปฏิบัตินั้นไม่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรหรือที่สังคมคาดหวัง อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก็ได้ ซึ่งในบางครั้งการปฏิบัติตามบทบาทนั้น อาจไม่เป็นไปตามคาดหวังขององค์กรหรือตามความคาดหวังของสังคมก็ได้ ทั้งนี้รวมไปถึงความรู้สึกลึกซึ้งและการรับรู้ ภูมิหลังที่แตกต่างกันของแต่ละคนที่สวมบทบาทนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาว่าจริง ๆ แล้วผู้สวมบทบาทนั้น ๆ ได้ปฏิบัติอย่างไรเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน องค์กรหรือสังคมหรือไม่

คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด เป็นองค์กรกลางระดับจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบในการบริหารการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมภายในจังหวัดที่กระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาในรูปการบริหารงานขององค์กรบุคคลแต่จากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่า คณะกรรมการ

การศึกษา การศึกษาและการวัฒนธรรมจังหวัดยัง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจจะเป็น เพราะคณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายไม่ทราบบทบาทที่ชัดเจน และบุคคลที่อยู่ในคณะกรรมการยังต้องปฏิบัติตามตามตำแหน่งหน้าที่อื่นด้วย ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนในบทบาทที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่และ ไม่สามารถแสดงบทบาทนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถอันอาจก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องกับความคาดหวังกับบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้และหากว่าบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ศสว.จ. ไม่ทราบบทบาทของตนอย่างชัดเจนแล้ว ก็เป็น เรื่องยากและอาจจะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด(ศสว.จ.) ว่า คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา นั้น มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร และสอดคล้องกับความคาดหวังตามอำนาจหน้าที่ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อที่จะ ได้ข้อความรู้จากการวิจัยอัน เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัดอันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในภาพรวมของประเทศชาติ ซึ่งเป็น เรื่องที่จะศึกษาต่อไป