

บทความจากวิทยานิพนธ์เพื่อการเผยแพร่

ชื่อเรื่อง

(ภาษาไทย) การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การรีปรับระบบในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2.

(ภาษาอังกฤษ) A STUDY THE GUIDELINE OF THE APPLICATION OF SYSTEMATIC
REENGINEERING IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
PHRANAKHON SI AYUTTHAYA EDUCATIONAL SERVICE AREA 1
AND 2

ชื่อผู้วิจัย (ภาษาไทย) ขวัญสุดา วงษ์ไธยม

ชื่อผู้วิจัย (ภาษาอังกฤษ) KWANSUDA WONGYAEM

ABSTRACT

The purposes of the research were to study the guidelines of the application of systematic reengineering in schools under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1 and 2. The samples were divided into 3 groups: 1) five academic experts, 2) twenty – two education administrators, and 3) one hundred and ninety - six school administrators. The research instrument was the questionnaires. Statistical analysis was employed by median, Inter Quartile range, mean, standard deviation, and t-test.

The findings indicated as follows:

The guidelines of the application of systematic reengineering in schools under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1 and 2 consisted of 4 steps as follows: 1) Brian Storming Step; such as make understanding of the procedures, appoint the people who are responsible for the processes, adjust the system, plan the strategies, 2) Procedure Analyzing and Considering Step; such as analyze SWOT and the results of the performance, 3) Performance Designing Step; such as formulate the strategies, redesign and develop the basic structures of the administration, and 4) New Procedure Implementing Step; such as teach the

teachers and educational personnel the working procedures, test the new procedures, plan to use the new procedures, and use the new system in the whole work. The guidelines of the application of systematic reengineering in schools under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1 and 2 were precise and suitable for the economic condition, society, religion and cultures of Phranakhon Si Ayutthaya province, and possible under the potential and readiness of schools.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน 2) ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 22 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีอยู่ 4 ชั้น ได้แก่ 1) ชั้นระดมความคิด เช่น ศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานให้เข้าใจ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ เจ้าของคณะทำงาน รื้อปรับระบบ วางแผนยุทธศาสตร์ 2) ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน เช่น วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัจจัยเกื้อหนุน และภาวะคุกคาม ของสถานศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) ชั้นออกแบบการดำเนินการ เช่น กำหนดยุทธศาสตร์ ออกแบบใหม่ทั้งหมด พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหาร 4) ชั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้ เช่น ให้ความรู้ในวิธีการทำงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองนำกระบวนการทำงานใหม่ไปใช้โดยการนำร่องกำหนด และวางแผนการนำกระบวนการใหม่ไปใช้ นำระบบใหม่ไปใช้กับงานทั้งหมด ซึ่งแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 แนวทางทั้ง 4 ชั้น มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับสภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่รัฐมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐาน มีความสามารถ ประกอบอาชีพตามสมควรแก่วัย และสามารถดำรงตนเป็นพลเมืองดีในระบอบการปกครองแบบ ประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข การปฏิรูปราชการและสถานศึกษา จึงเป็นสิ่ง ที่ จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 254 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 39) ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง และ ที่แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา (2) ระบุว่า มีการ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมาตรา 60(4) จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุน ให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากเป็น หน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ มาให้บรรลุตาม เป้าหมายของสถานศึกษา จากการแข่งขันเชิงคุณภาพ จึงได้มีการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพ และเทคนิคการบริหารต่าง ๆ ขึ้นมาหลายรูปแบบ เช่น ระบบมาตรฐาน ISO 9000 ระบบควบคุม คุณภาพ (Quality control : QC) กลยุทธ์ 5 ส การรีอับระบบ (Reengineering) เป็นต้น ซึ่งระบบ และแนวคิดด้านการบริหารคุณภาพเหล่านี้ต่างมีการดำเนินการและประสบความสำเร็จมาแล้วใน หลาย ๆ แห่ง โดยเฉพาะในวงธุรกิจ

การพัฒนาคุณภาพหรือการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ เป็นปรัชญาและแนวคิดมาจาก หลาย ๆ ท่านที่พยายามพัฒนาแนวคิดและกระบวนการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพมาโดยตลอดและ การจัดการคุณภาพได้ปรากฏให้เห็นชัดเจนในยุคของ เดมิ่ง ทากาชิ จูแรน และครอสบี ในช่วงปี ค.ศ.1924-1980 ได้รับอิทธิพลมาจาก เทย์เลอร์ ผู้ที่ได้ใช้สถิติเข้ามามีบทบาทในการควบคุม กระบวนการผลิต ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการคุณภาพต่าง ๆ ที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป เช่น Re-engineering, Restructure, Malcolm Baldrige Criteria เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ในชั้นนำ ของชาติหรือ World Class Organization เช่น Motorola, Kodak, Xerox เป็นต้น ได้รับความสำเร็จ ในการใช้ปรัชญาและแนวคิดในการบริหารคุณภาพแบบมุ่งเน้นคุณภาพทั้งองค์กรอีกทั้งองค์กรที่ กล่าวมาต่างก็ได้รับรางวัลคุณภาพเดมิ่ง (Deming price)

แนวความคิด รื้อปรับระบบ (Reengineering) ของ แฮมเมอร์ และแชมปี เป็นแนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทศวรรษที่ 1990 แนวความคิดดังกล่าวได้เริ่มถูกนำมาใช้อย่างจริงจังในองค์กรธุรกิจในทวีปอเมริกาสามารถเพิ่มรายได้มากขึ้นถึงร้อยละ 30 และมีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ในขณะที่ต้นทุนและเวลา ที่ใช้ในการทำงานนั้นลดลงถึงร้อยละ 12 และ 25 ตามลำดับ ส่วนในยุโรปพบว่าธุรกิจบางแห่งสามารถลดเวลาในการทำงานลงได้ถึงร้อยละ 50 และมีผลผลิตเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 15 (Champy. 1995 : 2-3) โดยจุดเด่น 3 ประการ ของการรื้อปรับระบบในองค์กร คือ 1) การคิดและดำเนินการจะเริ่มจากการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าโดยเน้นเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนการทำงานภายในองค์กรเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้าในเรื่องการบริการที่ดี 2) เพื่อให้ได้วิธีการทำงานใหม่ จึงมีวิธีการจัดตั้งวิธีการทำงานใหม่ด้วยการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ในกรณีนี้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสำนักงานอัตโนมัติเข้าไปมีส่วนอย่างมากต่อวิธีการทำงานแบบใหม่นี้ 3) เมื่อเน้นการรื้อปรับระบบและการเปลี่ยนแปลงแล้ว จะต้องให้ได้ผลในเรื่องการลดต้นทุนลงโดยใช้วิธีการย่นเวลาที่ทำงานให้เสร็จสิ้นเร็วขึ้นโดยให้ลูกค้าพึงพอใจและใช้เวลาเป็นอาวุธ ในการสร้างความแตกต่างเหนือกว่าคู่แข่ง

ทุกวันนี้ระบบราชการ รวมทั้งสถานศึกษา มีการพัฒนาที่ช้ากว่าภาคเอกชน จะหวังเพียงปรับปรุงทีละเล็กละน้อยคงไม่ทันการณ์ สิ่งทีภาครัฐ ราชการ และสถานศึกษาควรทำ คือ 1) คิดพิจารณาใหม่และออกแบบใหม่ ในกระบวนการทำงานของราชการ 2) ทำกันอย่างจริงจังถึงแก่น 3) ให้ได้ผลลัพธ์รวดเร็วที่สุด (ก้าวกระโดด ให้ทันภาคเอกชน) ซึ่งในการบริหารจัดการของสถานศึกษาพบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีดังนี้ 1) วัฒนธรรมขององค์กร ไม่มีการเปลี่ยนแปลง สมาชิกขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารยังคงใช้ระบบควบคุม ไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจ 3) ผู้นำองค์กรไม่มีความสามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 4) ผู้นำองค์กรไม่สนใจใฝ่รู้ ขาดแรงใฝ่ดีในทางสร้างสรรค์ 5) การสื่อสารภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดี 6) บุคลากรสนใจในแต่เฉพาะงานของตน ไม่ให้ความสำคัญและไม่สนใจงานอื่น 7) ผู้บริหารมองไม่เห็นปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ 8) วัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่เน้นการจับผิดมากกว่าการให้ความไว้วางใจ 9) บรรยากาศการทำงานไม่ทำทนายความรู้ ความสามารถของบุคลากร 10) ผู้บริหารไม่เรียนรู้ ให้มีการพัฒนาเฉพาะบุคลากรระดับล่างเท่านั้น 11) ไม่มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร 12) ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 13) ไม่มีระบบงาน และกลไกที่

เป็นมาตรฐานสำหรับองค์กร (พิชัย ก้อนนาค, เชาวลิต คงคาดิษฐ์ และสุนิษา คงสุวรรณ. 2550 : สัมภาษณ์)

จากปัญหาดังกล่าว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ไขปัญหา และการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการแบบเดิม ให้ก้าวสู่การบริหารจัดการแนวใหม่ เพื่อบรรลุซึ่งผลลัพธ์ของการปรับปรุงอันยิ่งใหญ่ โดยใช้มาตรวัดผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและสำคัญที่สุด ซึ่งได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ การบริการ และความรวดเร็ว และเมื่อได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วไม่พบว่ามีข้อมูล หรือการศึกษาวิจัยเรื่องนี้มาก่อน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นประโยชน์ในด้านการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการ และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นสังเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรื้อปรับระบบ ของหน่วยงานและนักวิชาการ นำมาสังเคราะห์เป็นขั้นตอนกระบวนการและ กิจกรรมการดำเนินงานของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความถูกต้องตามหลักวิชาการ วิเคราะห์หาค่าความเห็นสอดคล้อง
2. ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
3. ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความเป็นไปได้แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t

สรุปผลการวิจัย

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสม ระหว่างแนวทางกับบริบท ในด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม และมีความเป็นไปได้ ภายใต้อุปสรรคของการนำแนวทางการรื้อปรับระบบมาใช้ภายใต้บริบท ศักยภาพและความพร้อมที่มี อยู่ของสถานศึกษา ทั้ง 4 ชั้น 82 รายการ ดังนี้

1. ชั้นระดมความคิด ประกอบด้วย 18 รายการ ได้แก่ ศึกษารูปแบบกระบวนการ ทำงานให้เข้าใจ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ เจ้าของคณะทำงานรื้อปรับระบบ และ วางแผนยุทธศาสตร์
2. ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน ประกอบด้วย 11 รายการ ได้แก่ 1) วิเคราะห์ องค์การซึ่งประกอบด้วย วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัจจัยเกื้อหนุน และภาวะคุกคามของสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของสถานศึกษาทั้งระบบ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สถานศึกษา จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) รายงานการประกันคุณภาพทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา พิจารณาความสอดคล้องระหว่างการดำเนินงานกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา วิเคราะห์ความต้องการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัย ของกลุ่มงานต่าง ๆ พิจารณาบทบาทกระบวนการทำงานของสถานศึกษา โดยปรับลดขั้นตอนที่ไม่ จำเป็นให้สั้นลง และพัฒนาปรับปรุงเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยคงคุณภาพของการ ทำงานที่ดีไว้ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายทั้งใหม่และเก่า เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนการรับนักเรียนขอ สถานศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ ทบทวนตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา พิจารณาทบทวนการ วางแผนอัตรากำลัง ตรวจสอบ ทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา
3. ชั้นออกแบบการดำเนิน ประกอบด้วย 40 รายการ ได้แก่ กำหนดยุทธศาสตร์ ออกแบบใหม่ทั้งหมด พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหาร
4. ชั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้ ประกอบด้วย 13 รายการ ได้แก่ ให้ความรู้ในวิธีการ ทำงานแก่ครูและบุคลากร ตามรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่ ทดลองนำกระบวนการทำงานใหม่ ไปใช้โดยการนำ วัดและประเมินผลโครงการนำร่อง วิเคราะห์และปรับระบบงาน กำหนดและ วางแผนการนำกระบวนการใหม่ไปใช้ ขอความเห็นชอบจากมติที่ประชุมในการนำกระบวนการ ใหม่ไปใช้ นำระบบใหม่ไปใช้กับงานทั้งหมดของสถานศึกษา จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาในขณะการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ ส่งข้าราชการครูและบุคลากร เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดรูปแบบกระบวนการ ทำงานที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป วัดและประเมินผลการ

ปฏิบัติงานตามรูปแบบหรือปรับระบบ นำผลการประเมินมาพัฒนาให้ดีขึ้น สร้างความตระหนักในการทำงาน และถือว่ากระบวนการใหม่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

อภิปรายผล

จากการครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แนวทางการประยุกต์ใช้การปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า มีความตรงกับเนื้อหา โครงสร้างและหลัก วิชาการ, มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 4 ชั้น 82 รายการ ดังนี้ ได้แก่

- 1) ชั้นระดมความคิด มีการดำเนินการดังนี้ 1.1) การศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานให้เข้าใจ 1.2) แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ เจ้าของคณะทำงานปรับระบบ 1.3) วางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 18 รายการ 2) ชั้นการวิเคราะห์ มีการดำเนินการวิเคราะห์องค์กร ประกอบด้วย 11 รายการ 3) ชั้นออกแบบใหม่ มีการดำเนินการดังนี้ 3.1) กำหนดยุทธศาสตร์ 3.2) ออกแบบใหม่ทั้งหมด ประกอบด้วย 40 รายการ 4) ชั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้ ประกอบด้วย 13 แนวทาง ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาทร จันทวิมล (2539 : 177-178) พบว่า กลวิธีปรับระบบการ อาชีวศึกษาไทย : กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาใหม่ ทำได้ดังนี้ 1) ชั้นเตรียมการ เพื่อระดมพล จัดการและกระตุ้นบุคคลที่จะมาเป็นคณะทำงานทำการ ปรับระบบ ทำการวางแผนขั้นตอน และกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน 2) ชั้นทำความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อคณะทำงานจะได้มีความ เข้าใจตรงกัน 3) ชั้นตั้งวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างภาพฝันในการดำเนินการให้มีผลฝ่าทะลุถึงการกำหนดสิ่ง ที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และขั้นตอนดำเนิน โครงการโดยตอบคำถามให้ได้ว่า “ทำไมเราจึงทำ อย่างที่เรากำลังทำอยู่ในปัจจุบัน” 4) ชั้นออกแบบระบบด้านเทคนิคและสังคม เพื่อออกแบบ กระบวนการให้สนองมโนภาพ โดยคำนึงถึงเทคโนโลยี ข้อมูล และความสามารถของบุคคล ผู้ร่วมงาน 5) ชั้นดำเนินการ ลงมือปฏิบัติ 6) ชั้นเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเพื่อดำเนินการปรับระบบ กระบวนการที่เลือกแล้วให้เกิดผลตามที่วางไว้ โดยทีมงานอาจเป็นผู้ลงมือเอง หรือทำหน้าที่เป็นที่ บริการแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย พัวพัน พัฒนา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า แนวโน้มการจัดรูปแบบองค์กร ในทศวรรษหน้ามีดังนี้ 1) ด้าน รูปแบบโครงสร้างและการจัดองค์การภายในจะมีโครงสร้าง ที่เรียบง่าย มีระดับชั้นในการบังคับ บัญชาน้อย มีความคล่องตัวสามารถปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว เป็นโครงสร้างที่ที่สะท้อนให้เห็นถึง บรรยากาศของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารภายในจะเป็นการบริหารโดยคณะบุคคล ทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง 2) การจัดการด้านบุคลากร จะมีการ วางแผนการใช้กำลังคนโดย คำนึงถึงคุณวุฒิ คุณภาพของบุคคลเป็นสำคัญ ใช้กำลังคนน้อยแต่มีความเหมาะสมกับภาระงานและมี

ประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็น “องค์กรร่วม” มีความครบถ้วนทั้งร่างกาย ความคิด จิตใจ การพัฒนาความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะคิด ค่านิยมที่ถูกต้องในการทำงาน การพัฒนาจะเป็นการดึงเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ 3) การจัดการด้านวิชาการจะมีการวางแผนแม่บททางวิชาการ เพื่อใช้เป็นเป้าหมายและกำหนดทิศทางและกำหนดทิศทาง มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ มีความหลากหลายของหลักสูตรเพื่อเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้ การเรียนการสอนเน้นกระบวนการเรียนรู้จากความจริง ทำเป็น ทำได้ และให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และเป็นการเรียนรู้ร่วมกับคนในท้องถิ่นเพื่อร่วมสร้างสรรค์ภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) การจัดการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีการจัดตั้งองค์กรหรือคณะทำงาน โดยเน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนตามกระบวนการประกันคุณภาพ 5) การจัดการด้านงบประมาณ มีการจัดทำแผนคั่งงบประมาณที่ชัดเจนครอบคลุมทุกด้าน รวมทั้งยุทธศาสตร์การได้มาซึ่งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณให้นำหนักในการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการปฏิรูประบบการเงินเป็นแบบอุดหนุนทั่วไป มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีการติดตามที่เหมาะสม การใช้งบประมาณจะเน้นความคุ้มค่าเป็นสำคัญ 6) การจัดการด้านการวางแผนพัฒนาจะมีระบบสารสนเทศที่แสดงภาพตามความเป็นจริง การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมาย จะเป็นการระดมความคิดจากบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการประเมินผลและปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา มีขนาดกะทัดรัด มีโครงสร้างที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2540: 20) ที่กล่าวว่า การปฏิรูประบบราชการส่งผลกระทบต่อการจัดองค์กรหรือการแบ่งส่วนราชการอย่างมาก โดยการรื้อปรับระบบจะส่งผลให้องค์กรแบนราบ ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนการจัดองค์กรเดิม และออกแบบองค์กรใหม่ใน 8 เรื่อง ได้แก่ วิสัยทัศน์ การปฏิรูปงาน กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน การจัดองค์กรใหม่ การพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดทำคู่มือแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ตามแนวทางที่พบในการวิจัยนี้ เป็นนโยบายให้สถานศึกษา ในสังกัด โดยดำเนินการประชุมชี้แจงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำความเข้าใจในแนวทาง และนำคู่มือแนวทางในการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ไปใช้ในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ควรมีการชี้แจงประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ แนวทางประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อตระหนัก และเห็นคุณค่า ความสำคัญของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา โดยมอบ เป็นนโยบายให้สถานศึกษาดำเนินการ และมีการติดตามผลการดำเนินงาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา โดย ดำเนินการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานของสถานศึกษา โดยดำเนินการตามคู่มือ แนวทางการดำเนินงาน และรายงานผลต่อหน่วยงานต้นสังกัดทราบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง/ปฏิบัติการ เกี่ยวกับประสิทธิผลของการนำ แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบกระบวนการทางธุรกิจในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ กระบวนการทางธุรกิจมาใช้ในสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาด และประเภทของสถานศึกษา

2.3 ควรได้มีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ กระบวนการทางธุรกิจมาใช้ในสถานศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารงาน 4 งานของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

บรรจง จันทมาศ. (2542). ระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9000. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ :

ศ. เอเชียวเพรส.

พิชัย ก้อนนาค, เซาวลิต คงคาธิษฐ์ และสุนิสา คงสุวรรณ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์.

ขวัญสุดา วงษ์แหยม เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 เมื่อ 26 ตุลาคม 2550.

รุ่ง แก้วแดง. (2540ข). รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย ภาค 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ ๕
เซ็นเตอร์.

สมชัย พัวพันพัฒนา. (2545). แนวโน้มการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ในทศวรรษ

หน้า (2545-2554) . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).

เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

อาทร จันทวิมล. (2539). **กลวิธีหรือปรับระบบการอาชีวศึกษาไทย : กระบวนการคัดเลือก
นักศึกษาใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Champy, James. (1995). **Reengineering Management**. New York : Harper Collins.

Information Technology in Strategic Business Reengineering. New York :
Auburn University.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา