

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 แบ่งเป็น 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ผลการสังเคราะห์และศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ชั้นที่ 2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ชั้นที่ 3 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ชั้นที่ 1 ผลการศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตาราง 6 - 7

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	5	100.00
2. หญิง	-	-
รวม	5	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 31 ปี	-	-
2. 31 – 40 ปี	-	-
3. 41 – 50 ปี	-	-
4. 51 – 60 ปี	4	80.00
5. 60 ปีขึ้นไป	1	20.00
รวม	5	100.00
วุฒิการศึกษา		
1.ปริญญาตรี	-	-
2.ปริญญาโท	-	-
3.ปริญญาเอก	5	100.00
รวม	5	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
1. ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	-	-
2.ศึกษานิเทศก์	-	-
3. ผู้อำนวยการโรงเรียน	2	40.00
4. อื่นๆ	3	60.00
รวม	-	-
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ไม่เกิน 5 ปี	-	-
2. 6 – 10 ปี	-	-
3. 11 – 15 ปี	-	-
4. 16 ปีขึ้นไป	5	100.00
รวม	5	100.00

จากตาราง 6 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51-60 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตาราง 7 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
<b>1. ชั้นระดมความคิด</b>							
<b>1.1 การศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานให้เข้าใจ</b>							
1.1.1 ผู้บริหารและคณะครูจัดทำรายงาน สถานการณ์ของสถานศึกษา เพื่อทราบข้อมูล ทั่วไป ปัญหาสภาพความต้องการของชุมชน ผลกระทบและผลเสีย	+1	+1	+1	0	+1	.80	ใช้ได้
1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษารูปแบบ กระบวนการทำงานแบบรีเ็นจิเนียริงให้เข้าใจ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.1.3 ผู้บริหารและคณะครูจัดทำเป้าหมาย ของสถานศึกษาโดยเน้นการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย ชัดเจนสามารถวัดได้และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพการดำเนินงานในวงการศึกษาอย่างมหาศาล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.1.4 ผู้บริหารจัดให้ทีมงานและบุคลากรทุก คนในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจ เป้าหมายหลักของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.1.5 ผู้บริหารจัดให้ทีมงานและบุคลากรทุก คนในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจใน ความหมายและกระบวนการบริหารจัดการแบบรี เ็นจิเนียริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
1.1.6 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบจัด ประชุมชี้แจงถึงเหตุผลและตอบข้อซักถามที่จะต้อง รื้อปรับระบบของสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการรื้อปรับระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.1.7 ผู้บริหารกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วม การอบรมเพื่อเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่าง ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>1.2 การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ เจ้าของคณะทำงาน ริเริ่มจริงจัง ผู้บริหารดำเนินการ ดังนี้</b>							
1.2.1 คัดเลือกหัวหน้าทีม รับผิดชอบ โครงการหรือกระบวนการ ดูแลกำกับและให้ขวัญ กำลังใจกับทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2.2 ตั้งชื่อกระบวนการทำงาน เพื่อรู้ จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดกระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2.3 แต่งตั้งทีมรื้อปรับระบบ ซึ่งมีสมาชิก 5- 10 คน ประกอบด้วยบุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากรภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>1.3. การวางแผนยุทธศาสตร์</b>							
1.3.1 สถานศึกษากำหนดเอกลักษณ์ หรือ จุดเด่นซึ่งมีความเชี่ยวชาญพิเศษของสถานศึกษา และประชาสัมพันธ์แก่กลุ่มผู้ปกครองนักเรียนและ ชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มลูกค้าที่โรงเรียนมุ่งหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3.2 จัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความ ต้องการของผู้ปกครอง และเน้นสิ่งที่โรงเรียนนัด ซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้องวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้							
1.3.2.1 วิเคราะห์จุดแข็งของ สถานศึกษาที่เป็นคู่แข่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
1.3.2.2 วิเคราะห์ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อศักยภาพในการพัฒนานักเรียนของสถานศึกษา ให้มีความชำนาญในเรื่องใดเป็นส่วนใหญ่ และควรจัดการเรียนการสอนให้ได้ตรงตามนั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3.2.3 วิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตว่าต้องการให้นักเรียนมีความสามารถทางด้านใดซึ่งสถานศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านนั้นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3.2.4 วิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตว่าต้องการให้นักเรียนมีความสามารถทางด้านใดซึ่งสถานศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านนั้นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3.2.5 ตั้งวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้สามารถสื่อถึงเอกลักษณ์ของสถานศึกษาซึ่งผู้ปกครองเกิดการรับรู้ถึงความเชี่ยวชาญของโรงเรียนได้เร็วขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3.2.6 กำหนดกิจกรรมเด่นๆ ของสถานศึกษา เช่น การสอนภาษาอังกฤษโดยเจ้าของภาษา ให้มีความสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่จะออกไปสู่สังคมภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3.3 ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการวิจัยและพัฒนาสถานศึกษา และแหล่งที่มาของความรู้สำหรับนักเรียนที่ชัดเจนและแน่นอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3.4 ในการบริหารจัดการ มีการเชิญเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลักษณะการจ้างทำงาน เพื่อแบ่งเบาภาระของบุคลากร เช่น การจัดทำอาหารกลางวันของนักเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
<b>2. ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน</b>							
<b>2.1 การวิเคราะห์องค์กร</b>							
2.1.1 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัจจัยเกื้อหนุน และ ภาวะคุกคาม ของสถานศึกษา เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบัน และปัญหาของสถานศึกษาทั้งระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.3 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์ผลจากรายงานการประกันคุณภาพทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำ ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินมาปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.4. ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ พิจารณาความสอดคล้องระหว่างการดำเนินงานกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.5 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ หัวหน้างาน ทุกกลุ่มงาน ร่วมวิเคราะห์ความ ต้องการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยของกลุ่มงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.6 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ หัวหน้างานทุกกลุ่มงาน พิจารณาบทบาท กระบวนการทำงานของสถานศึกษา โดยปรับลด ขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง และพัฒนาปรับปรุง เวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยคง คุณภาพของการทำงานที่ดีไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.7 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายทั้งใหม่และเก่า เพื่อนำ ข้อมูลมาจัดทำแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบใน สถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
2.1.8 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์ ตรวจสอบ ทบทวนตัวชี้วัดความสำเร็จ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.9 ผู้บริหารพิจารณาทบทวนการ วางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.10 ผู้บริหารพิจารณาทบทวน การวาง แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.11 ผู้บริหารและทีมงานรื้อปรับระบบ วิเคราะห์ ตรวจสอบ ทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3. ขั้นตอนการออกแบบการดำเนินการ</b>							
<b>3.1 กำหนดยุทธศาสตร์</b>							
การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำ เพื่อให้โรงเรียนมี ศักยภาพทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ และการ วางแผนที่นำมาปฏิบัติ มีระยะเวลาเป็นตัวกำหนด เพื่อควบคุม ติดตามและประเมินผล ดังนี้							
3.1.1 จัดทำแผนระยะยาว 5 ปี	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.1.2 จัดทำแผนระยะกลาง 2-3 ปี	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.1.4 กำหนดแผนปฏิบัติการ 1 ปี การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.5 จัดให้มีการประชุม เพื่อวางแผน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละ ทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
3.1.6 จัดให้มีการควบคุมและติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ตั้งแต่บุคลากร ในสถานศึกษาจนถึงผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.7 ให้รางวัลพิเศษ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.8 ตักเตือนและตัดค่าสวัสดิการต่างๆ ที่เคยได้สำหรับบุคลากรที่ทำงานด้วยคุณภาพ หรือ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายอยู่บ่อยครั้ง เพื่อลดความ เฉื่อยชา และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ทั้งด้านคำพูดและการกระทำ ให้คำแนะนำและ คำปรึกษากับหัวหน้าทีมงานและบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.10 จัดประชุมเพื่อให้ ทีมรื้อปรับระบบ หัวหน้าทีมงานแต่ละงานแสดงข้อเสนอแนะในการ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.11 ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุม ทุกครั้งที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการดำเนินงาน และ ประชุมบุคลากรทุกเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.12 เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มงานใน โรงเรียนมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายของ ตนเองในแต่ละภาคการศึกษา เพื่อเกิดความ คล่องตัวในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพการทำงานให้มากขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.1.13 ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้าน การเงินมาควบคุมและตรวจสอบงบประมาณการ ใช้จ่ายในแต่ละกลุ่มงานเพื่อให้แน่ใจว่างบประมาณ ที่ได้มานั้นมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
3.1.14 ผู้บริหารมีการควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 ออกแบบกระบวนการใหม่ทั้งหมด							
3.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดภาพพจน์ในอนาคตที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา และให้บุคลากรทุกคนเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่จุดหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดหลัก เป้าหมายหลัก กำหนดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.3 ออกแบบการทำงาน โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง หรือทำให้เป็นบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว และพัฒนาปรับปรุงเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยคงคุณภาพของการทำงานที่ดีไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.4 กำหนดระบบการประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.5 กำหนดกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ให้เป็นระบบเดียวกัน และใช้เทคโนโลยีสนับสนุน ช่วยเหลือการบริหารงานทุกระดับ และสามารถใช้อุปกรณ์สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.6 จัดสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ดีเลิศ และเป็นสถานศึกษาไร้กระดาษ โดยการนำอาระบบสำนักงานอัตโนมัติ มาใช้ในงานธุรการ และงานต่างๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบใน สถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	ใช้ได้
3.2.7 วิธีการทำงานต้องเร็ว และใช้เวลา น้อย มีการประสานงานของคน และการ ดำเนินงานเข้ากับเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.8 เปลี่ยนแปลงระบบการรายงาน งบประมาณการเงิน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.9 โครงสร้างการบริหารงานมีความ ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุก ฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.10 จูงใจข้าราชการหรือนุคลากรภายใน สถานศึกษาที่มีความสามารถสูงด้วยผลตอบแทนด้าน เงินเดือนมากกว่าการให้สวัสดิการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.11 ผู้บริหารควรควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ ในขอบเขตที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้องค์กรอยู่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.12 เน้นการประชุมมากกว่าการ ติดต่อสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นการ สื่อสารสองทาง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.2.13 ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่งาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทุกคน และ วางแผนการฝึกอบรมทุกระดับ เพื่อฝึกให้เป็นครู มืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.14 ปรับกลยุทธ์ และระบบบริหาร จัดการภายในที่ดี เพื่อความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.15 นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ นำมาใช้ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.16 ในการบริหารจัดการของ สถานศึกษาเปลี่ยนจากยุคข้อมูล มาเป็นยุคการ สื่อสารที่สมบูรณ์แบบ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
3.3.17 ในการบริหารจัดการของ สถานศึกษาเปลี่ยนแนวคิดที่ว่าเทคโนโลยีคือ ต้นทุนอย่างหนึ่ง มายอมรับว่าเทคโนโลยีคือ เครื่องมือในการบริหารจัดการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.18 ผู้บริหารเลือกผู้นำหรือทีมรื้อปรับ ระบบที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำงาน ร่วมกับบุคคลได้ทุกระดับ ทุกงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการ บริหารงาน							
3.3.1 พัฒนาโครงสร้างงานของ สถานศึกษาโดยแบ่งเป็นงาน ซึ่งแต่ละงานสามารถ บริหารงานในงานของตนได้อย่างเต็มที่ เน้นระบบ ทีมงาน และบริหารให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3.2 ผู้บริหารแต่งตั้งหัวหน้างานในแต่ละ งานนั้นๆ ด้วย และหัวหน้างานในแต่ละกลุ่มงาน ควรจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มี วิสัยทัศน์กว้างไกล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3.3 ผู้บริหารแต่งตั้งหัวหน้างานในแต่ละ ผลงานต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น สามารถ แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3.4 การกระจายอำนาจในการบริหาร จัดการสถานศึกษามีข้อดีคือ สามารถทำงานได้ สะดวกรวดเร็ว แต่ก็มีข้อเสีย ดังนั้นต้องมีการกำกับ จากทีมรื้อปรับระบบหรือผู้บริหารดังต่อไปนี้							
3.3.4.1 กำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมี การรายงานผลงานของตนให้กับผู้บริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	สรุปผล
3.3.4.2 ให้แต่ละกลุ่มมีสิทธิที่จะ กำหนดงบประมาณการใช้จ่ายเงินของคน โดยมี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติอีก ต่อหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 ออกแบบการทำงาน เพื่อทดสอบระบบ ใหม่ก่อนที่จะมีการนำไปใช้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.5 ทดสอบระบบใหม่ โดยใช้ทีมงานหรือ โครงการที่คัดเลือกไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.6 ศึกษาผลการทดสอบเพื่อปรับปรุงและ แก้ไขข้อผิดพลาดและปัญหาในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ชี้นำกระบวนการใหม่ไปใช้							
4.1 การนำรื้อปรับระบบไปปฏิบัติให้ได้ผลดี มีวิธีการดำเนินงานตามรูปแบบกระบวนการทำงาน ใหม่ คือ							
4.1.1 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ ให้ ความรู้ในวิธีการทำงานแก่ครูและบุคลากร ตาม รูปแบบกระบวนการทำงานใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.2 ทีมรื้อปรับระบบ ทดลองนำ กระบวนการทำงานใหม่ไปใช้โดยการนำร่องกับ โครงการของสถานศึกษา 1 โครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.3 ทีมรื้อปรับระบบ วัดและ ประเมินผลโครงการนำร่อง วิเคราะห์ และปรับ ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.4 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ กำหนด และวางแผนการนำกระบวนการใหม่ไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.5 ทีมรื้อปรับระบบ ขอความเห็นชอบ จากมติที่ประชุมในการนำกระบวนการใหม่ไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.6 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ นำ ระบบใหม่ไปใช้กับงานทั้งหมดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า I.O.C	ใช้ได้ หรือไม่
4.1.7 ผู้บริหารจัดการให้มีการอบรมเชิง ปฏิบัติการ สัมมนาในขณะการปฏิบัติงาน เพื่อให้ เกิดความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.8 ผู้บริหารส่งข้าราชการครูและ บุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4.1.9 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ จัดรูปแบบกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.10 ผู้บริหารส่งข้าราชการครูและ บุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนา ให้ความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัย และฝึกให้คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.11 วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรูปแบบรื้อปรับระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.12 นำผลการประเมินมาพัฒนาให้ดี ขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1.13 สร้างความตระหนักในการทำงาน และถือว่ากระบวนการใหม่เป็นส่วนหนึ่งของ วัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 7 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางแต่ละแนวทางมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC.) โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งอยู่ในระหว่าง 0.60 - 1.00 แสดงให้เห็นว่าแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา มีความตรงเชิงเนื้อหา ตามโครงสร้างและหลักวิชา ทั้ง 4 ชั้น 82 แนวทาง

สรุปแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC.) โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งอยู่ในระหว่าง 0.60 - 1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวทางการประยุกต์ใช้

การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา มีความตรงเชิงเนื้อหา ตามโครงสร้างและหลักวิชา พบว่าใน  
 ชั้นระดมความคิดมีความตรงเชิงเนื้อหา ตามโครงสร้างและหลักวิชา ทั้งหมด จำนวน 18 รายการ  
 ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน มีความตรงเชิงเนื้อหา ตามโครงสร้างและหลักวิชา จำนวน  
 11 รายการ ชั้นออกแบบการดำเนินการ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ทั้งหมด จำนวน 40 รายการ  
 ชั้นการนำกระบวนการใหม่ไปใช้มีความตรงเชิงเนื้อหา ตามโครงสร้างและหลักวิชา ทั้งหมด จำนวน  
 13 รายการ รวม 82 แนวทาง

## ขั้นที่ 2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ  
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดย  
 พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างแนวทางกับบริบท ในด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนาและ  
 วัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปรากฏผล ดังตาราง 8 – 13

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารการศึกษา จำแนกตาม เพศ  
 อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	20	90.90
2. หญิง	2	9.10
รวม	22	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 31 ปี	-	-
2. 31 – 40 ปี	-	-
3. 41 – 50 ปี	3	13.64
4. มากกว่า 51 ปี	19	86.36
รวม	22	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	-	-
2. ปริญญาโท	22	100.00
3. ปริญญาเอก	-	-
รวม	22	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา	2	9.10
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา	20	90.90
รวม	22	100.00

จากตาราง 8 พบว่าผู้บริหารการศึกษาที่พิจารณาความเหมาะสมของแนวทางทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 51 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาโท และมีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี

ตาราง 9 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา

แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ ในสถานศึกษา	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	
1. ชั้นระดมความคิด	5.00	0.46	เหมาะสม
2. ชั้นการวิเคราะห์และวินิจัยการดำเนินงาน	5.00	0.35	เหมาะสม
3. ชั้นออกแบบการดำเนินการ	5.00	0.34	เหมาะสม
4. ชั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้	5.00	0.32	เหมาะสม
รวม	5.00	0.37	เหมาะสม

จากตาราง 9 พบว่าผู้บริหารศึกษามีความคิดเห็นว่า แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ

เขต 2 มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ไม่เกิน 1.00) ในแต่ละชั้น และในภาพรวม

ตาราง 10 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา  
ชั้นระดมความคิด

ชั้นระดมความคิด	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
<b>1.1 การศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานให้เข้าใจ</b>			เหมาะสม
1.1.1 ผู้บริหารและคณะครูจัดทำรายงานสถานการณ์ของสถานศึกษา เพื่อทราบข้อมูลทั่วไป ปัญหาสภาพความต้องการของชุมชน ผลกระทบและผลเสียของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานแบบรื้อปรับระบบให้เข้าใจอย่างชัดเจน	5.00	0.50	เหมาะสม
1.1.3 ผู้บริหารและคณะครูจัดทำเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดได้และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการแข่งขันในวงการศึกษาย่างมหาดศาล	5.00	0.50	เหมาะสม
1.1.4 ผู้บริหารจัดให้ทีมงานและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายหลักของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
1.1.5 ผู้บริหารจัดให้ทีมงานและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจในความหมายและกระบวนการบริหารจัดการแบบรื้อปรับระบบ	5.00	0.50	เหมาะสม
1.1.6 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ จัดประชุมชี้แจงถึงเหตุผลและตอบข้อซักถามที่จะต้องรื้อปรับระบบสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการรื้อปรับระบบ	5.00	0.13	เหมาะสม



ตาราง 10 (ต่อ)

ชั้นระดมความคิด	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1.1.7 ผู้บริหารกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้ารับการอบรมเพื่อ เข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง	5.00	0.13	เหมาะสม
<b>1.2 การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ เจ้าของคณะทำงานหรือปรับระบบ ผู้บริหารดำเนินการ ดังนี้</b>			
1.2.1 คัดเลือกหัวหน้าทีม รับผิดชอบโครงการหรือ กระบวนการ ดูแลกำกับและให้ขวัญกำลังใจกับทีมงาน	5.00	0.50	เหมาะสม
1.2.2 ตั้งชื่อกระบวนการทำงาน เพื่อรู้จักเริ่มต้นและสิ้นสุด กระบวนการ	5.00	0.50	เหมาะสม
1.2.3 แต่งตั้งทีมหรือปรับระบบ ซึ่งมีสมาชิก 5-10 คน ประกอบด้วยบุคลากรภายในสถานศึกษาและบุคลากรภายนอก สถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
<b>1.3. การวางแผนยุทธศาสตร์</b>			
1.3.1 สถานศึกษากำหนดเอกลักษณ์ หรือ จุดเด่นซึ่งเป็น ความเชี่ยวชาญพิเศษของสถานศึกษาและประชาสัมพันธ์แก่กลุ่ม ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มลูกค้าที่โรงเรียน มุ่งหวัง	5.00	0.50	เหมาะสม
1.3.2 จัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการของ ผู้ปกครอง และเน้นสิ่งที่โรงเรียนถนัด ซึ่งผู้บริหารและทีมงาน ต้องวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้			
1.3.2.1 วิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษาที่เป็นคู่แข่ง	5.00	0.50	เหมาะสม
1.3.2.2 วิเคราะห์ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อ ศักยภาพในการพัฒนานักเรียนของสถานศึกษา ให้มีความ ชำนาญในเรื่องใดเป็นส่วนใหญ่ และควรจัด การเรียนการสอน ให้ได้ตรงตามนั้น	5.00	0.50	เหมาะสม
1.3.2.3 วิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตว่าต้องการให้ นักเรียนมีความสามารถทางด้านใด ซึ่งสถานศึกษาจะต้องเตรียม ความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านนั้นๆ	5.00	0.50	เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ)

ชั้นระดมความคิด	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1.3.2.4 ตั้งวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้สามารถสื่อถึงเอกลักษณ์ของสถานศึกษาซึ่งผู้ปกครองเกิดการรับรู้ถึงความเชี่ยวชาญของโรงเรียนได้เร็วขึ้น	5.00	0.50	เหมาะสม
1.3.2.5 กำหนดกิจกรรมเด่นๆ ของโรงเรียน เช่น การสอนภาษาอังกฤษโดยเจ้าของภาษา ให้มีความสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่จะออกไปสู่สังคมภายนอก	5.00	0.50	เหมาะสม
1.2.2 ตั้งชื่อกระบวนการทำงาน เพื่อจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดกระบวนการ	5.00	0.50	เหมาะสม
1.3.4 ในการบริหารจัดการ มีการเชิญเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลักษณะการจ้างงาน เพื่อแบ่งเบาภาระของบุคลากร เช่น การจัดทำอาหารกลางวันของนักเรียน	5.00	0.50	เหมาะสม

จากตาราง 10 พบว่าผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นว่าแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.00) ทุกรายการ ในชั้นระดมความคิด

ตาราง 11 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา  
ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน

ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
<b>2.1 การวิเคราะห์องค์กร</b>			
2.1.1 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัจจัยเกื้อหนุน และภาวะคุกคาม ของสถานศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของสถานศึกษาทั้งระบบ	5.00	0.00	เหมาะสม
2.1.2 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) เพื่อทราบข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาและนำมาพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	5.00	0.13	เหมาะสม
2.1.3 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์ผลจากรายงานการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินมาปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน	5.00	0.13	เหมาะสม
2.1.4 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ พิจารณาความสอดคล้องระหว่างการดำเนินงานกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
2.1.5 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ หัวหน้างานทุกกลุ่มงาน ร่วมวิเคราะห์ความต้องการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยของกลุ่มงานต่าง ๆ	5.00	0.50	เหมาะสม
2.1.6 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ หัวหน้างานทุกกลุ่มงาน พิจารณาทบทวนกระบวนการทำงานของสถานศึกษา โดยปรับลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง และพัฒนาปรับปรุงเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยคงคุณภาพของการทำงานที่ดีที่สุดไว้	5.00	0.50	เหมาะสม

ตาราง 11 (ต่อ)

ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
2.1.7 ผู้บริหารและทีมหรือปรับระบบ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายทั้งใหม่และเก่า เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
2.1.8 ผู้บริหารและทีมหรือปรับระบบ วิเคราะห์ ตรวจสอบ ทบทวนตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
2.1.9 ผู้บริหารพิจารณาทบทวนการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
2.1.10 ผู้บริหารพิจารณาทบทวน การวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
2.1.11 ผู้บริหารและทีมหรือปรับระบบ วิเคราะห์ ตรวจสอบ ทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด	5.00	0.13	เหมาะสม

จากตาราง 11 พบว่าผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นว่าแนวทางการประยุกต์ใช้การหรือปรับระบบในสถานศึกษามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.00) ทุกรายการ ในชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน

ตาราง 12 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา  
ชั้นการออกแบบการดำเนินการ

ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
<b>3.1 กำหนดยุทธศาสตร์</b>			
การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำ เพื่อให้โรงเรียนมีศักยภาพทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ และการวางแผนที่นำมาปฏิบัติ มีระยะเวลาเป็นตัวกำหนด เพื่อควบคุม ติดตามและประเมินผล ดังนี้			
3.1.1 จัดทำแผนระยะยาว 5 ปี	5.00	0.50	เหมาะสม
3.1.2 จัดทำแผนระยะกลาง 2-3 ปี	5.00	0.50	เหมาะสม
3.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5.00	0.50	เหมาะสม
3.1.4 กำหนดแผนปฏิบัติการ 1 ปีการศึกษา	5.00	0.00	เหมาะสม
3.1.5 จัดให้มีการประชุม เพื่อวางแผนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละทีมงาน	5.00	0.00	เหมาะสม
3.1.6 จัดให้มีการควบคุมและติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ตั้งแต่บุคลากรในสถานศึกษา จนถึงผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	0.00	เหมาะสม
3.1.7 ให้รางวัลพิเศษ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย	5.00	0.50	เหมาะสม
3.1.8 ตักเตือนและตัดค่าสวัสดิการต่างๆ ที่เคยได้สำหรับบุคลากรที่ทำงานด้อยคุณภาพ หรือ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายอยู่บ่อยครั้ง เพื่อลดความเลื่อยชา และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ	5.00	0.50	เหมาะสม
3.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทั้งด้านคำพูดและการกระทำ ให้คำแนะนำและคำปรึกษากับหัวหน้าทีมงาน และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง	5.00	0.13	เหมาะสม

ตาราง 12 (ต่อ)

ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
3.1.10 จัดประชุมเพื่อให้ ทีมหรือปรับระบบ หัวหน้าทีมงานแต่ละงานแสดงข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	5.00	0.50	เหมาะสม
3.1.11 ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมทุกครั้งที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการดำเนินงาน และประชุมบุคลากรทุกเดือน	5.00	0.13	เหมาะสม
3.1.12 เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มงานในโรงเรียนมีการกำหนดงบประมาณการใช้จ่ายของตนเองในแต่ละภาคการศึกษา เพื่อเกิดความคล่องตัวในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ สักยภาพการทำงาน	5.00	0.50	เหมาะสม
3.1.13 ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการเงินมาควบคุมและตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายในแต่ละกลุ่มงานเพื่อให้แน่ใจว่างบประมาณที่ได้มานั้นมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาและนักเรียน	5.00	0.50	เหมาะสม
3.1.14 ผู้บริหารควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	เหมาะสม
<b>3.2 ออกแบบกระบวนการใหม่ทั้งหมด</b>			
3.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดคภาพพจน์ในอนาคตที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา และให้บุคลากรทุกคนเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่จุดหมายร่วมกัน	5.00	0.13	เหมาะสม
3.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดหลัก เป้าหมายหลัก กำหนดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา	5.00	0.13	เหมาะสม
3.2.3 ออกแบบการทำงาน โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง หรือทำให้เป็นบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว และพัฒนาปรับปรุงเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยคงคุณภาพของการทำงานที่ดีไว้	5.00	0.13	เหมาะสม

ตาราง 12 (ต่อ)

ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
3.2.4 กำหนดระบบการประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.5 กำหนดกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ให้เป็นระบบเดียวกัน และใช้เทคโนโลยีสนับสนุน ช่วยเหลือการบริหารงานทุกระดับ และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	5.00	0.13	เหมาะสม
3.2.6 จัดสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ดีเลิศ และเป็นสถานศึกษาไร้กระดาษ โดยการนำเอาระบบสำนักงานอัตโนมัติ มาใช้ในงานธุรการ และงานต่างๆ ของโรงเรียน	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.7 วิธีการทำงานต้องเร็ว และใช้เวลาน้อย มีการประสานงานของคน และการดำเนินงานเข้ากับเทคโนโลยี	5.00	0.13	เหมาะสม
3.2.8 เปลี่ยนแปลงระบบการรายงาน งบประมาณ การเงิน	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.9 โครงสร้างการบริหารงานมีความ ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย	5.00	0.00	เหมาะสม
3.2.10 จูงใจข้าราชการหรือบุคลากรภายในสถานศึกษา ที่มีความสามารถสูงด้วยผลตอบแทนด้านเงินเดือนมากกว่า การให้สวัสดิการ	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.11 ผู้บริหารควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้องค์กรอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.12 เน้นการประชุมมากกว่าการติดต่อสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.13 ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่งาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทุกคน และวางแผนการฝึกอบรมทุกระดับ เพื่อฝึกให้เป็นครูมืออาชีพ	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.14 ปรับกลยุทธ์ และระบบบริหารจัดการภายในที่ดี เพื่อความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง	5.00	0.50	เหมาะสม

ตาราง 12 (ต่อ)

ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
3.2.15 นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำมาใช้ภายในสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.16 ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา เปลี่ยนจากยุคข้อมูล มาเป็นยุคการสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.17 ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาเปลี่ยนแนวคิดที่ว่าเทคโนโลยีคือต้นทุนอย่างหนึ่ง มายอมรับว่าเทคโนโลยีคือเครื่องมือในการบริหารจัดการของสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม
3.2.18 ผู้บริหารเลือกผู้นำหรือทีมหรือปรับระบบที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลได้ทุกระดับ ทุกงาน	5.00	0.50	เหมาะสม
<b>3.3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหารงาน</b>			
3.3.1 พัฒนาโครงสร้างงานของสถานศึกษาโดยแบ่งเป็นงาน ซึ่งแต่ละงานสามารถบริหารงานในงานของตนได้อย่างเต็มที่ เน้นระบบทีมงาน และบริหารให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา	5.00	0.00	เหมาะสม
3.3.2 ผู้บริหารแต่งตั้งหัวหน้างานในแต่ละงาน และหัวหน้างานในแต่ละกลุ่มงานควรจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	5.00	0.00	เหมาะสม
3.3.3 แต่งตั้งหัวหน้าที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นได้	5.00	0.00	เหมาะสม
3.3.4 การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษามีข้อดีคือ สามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็ว แต่ก็ มีข้อเสีย ดังนั้นต้องมีการกำกับจากทีมหรือปรับระบบหรือผู้บริหารดังต่อไปนี้			
3.3.4.1 กำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีการรายงานผลงานของตนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	0.50	เหมาะสม



ตาราง 12 (ต่อ)

ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	ความหมาย
3.3.4.2 ให้แต่ละกลุ่มมีสิทธิที่จะกำหนด งบประมาณการใช้จ่ายเงินของตน โดยมีผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติอีกต่อหนึ่ง	5.00	0.50	เหมาะสม
3.4 ออกแบบการทำงาน เพื่อทดสอบระบบใหม่ก่อนที่ จะมีการนำไปใช้จริง	5.00	0.50	เหมาะสม
3.5 ทดสอบระบบใหม่ โดยใช้กับงานหรือโครงการที่ คัดเลือกไว้	5.00	0.50	เหมาะสม
3.6 ศึกษาผลการทดสอบเพื่อปรับปรุงและแก้ไข ข้อผิดพลาดและปัญหาในการดำเนินงาน	5.00	0.50	เหมาะสม

จากตาราง 12 พบว่าผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นว่าแนวทางการประยุกต์ใช้  
การปรับปรุงระบบในสถานศึกษามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5  
ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.00) ทุกรายการ ในชั้นการออกแบบการดำเนินการ

ตาราง 13 ค่ามัชฌานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทาง  
การประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา  
ชั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้

ชั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้	ความเหมาะสม		
	ค่ามัชฌาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	ความหมาย
<b>4.1 การนำรื้อปรับระบบไปปฏิบัติให้ได้ผลดี มีวิธีการ ดำเนินงานตามรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่ คือ</b>			
4.1.1 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ ให้ความรู้ในวิธีการ ทำงานแก่ครูและบุคลากร ตามรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่	5.00	0.13	เหมาะสม
4.1.2 ทีมรื้อปรับระบบ ทดลองนำกระบวนการทำงาน ใหม่ไปใช้โดยการนำร่องกับโครงการของสถานศึกษา 1 โครงการ	5.00	0.50	เหมาะสม
4.1.3 ทีมรื้อปรับระบบ วัดและประเมินผลโครงการนำ ร่อง วิเคราะห์ และปรับระบบ	5.00	0.50	เหมาะสม
4.1.4 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ กำหนดและ วางแผนการนำกระบวนการใหม่ไปใช้	5.00	0.13	เหมาะสม
4.1.5 ทีมรื้อปรับระบบ ขอความเห็นชอบจากมติที่ประชุม ในการนำกระบวนการใหม่ไปใช้	5.00	0.13	เหมาะสม
4.1.6 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ นำระบบใหม่ไปใช้ กับงานทั้งหมดของสถานศึกษา	5.00	0.13	เหมาะสม
4.1.7 ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ในขณะการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.50	เหมาะสม
4.1.8 ผู้บริหารส่งข้าราชการครูและบุคลากรเข้ารับการ อบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	5.00	0.13	เหมาะสม
4.1.9 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ จัดรูปแบบ กระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ และ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	5.00	0.50	เหมาะสม
4.1.10 ผู้บริหารส่งข้าราชการครูและบุคลากรเข้ารับการ อบรม พัฒนา ให้ความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัย และฝึกให้คิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	5.00	0.50	เหมาะสม

ตาราง 13 (ต่อ)

ชั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	ความหมาย
4.1.11 วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบหรือ ปรับระบบ	5.00	0.50	เหมาะสม
4.1.12 นำผลการประเมินมาพัฒนาให้ดีขึ้น	5.00	0.50	เหมาะสม
4.1.13 สร้างความตระหนักในการทำงาน และถือว่า กระบวนการใหม่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร	5.00	0.00	เหมาะสม

จากตาราง 13 พบว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีความคิดเห็นว่าแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.00) ทุกรายการ ในขั้นการนำกระบวนการใหม่ไปใช้

**สรุป** ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ซึ่งได้เอาแนวทางที่มีความถูกต้องตามโครงสร้าง หลักวิชา ได้แก่ ชั้นระดมความคิดทั้งหมด จำนวน 18 รายการ ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน จำนวน 11 รายการ ชั้นออกแบบการดำเนินการ จำนวน 40 รายการ ชั้นการนำกระบวนการใหม่ไปใช้ จำนวน 13 รายการ รวม 82 รายการ มาวิเคราะห์ตามหลักความเหมาะสม พบว่าในชั้นระดมความคิดมีความเหมาะสม ทั้งหมดจำนวน 18 รายการ ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน มีความเหมาะสมทั้งหมดจำนวน 11 รายการ ชั้นออกแบบการดำเนินการ มีความเหมาะสมทั้งหมดจำนวน 40 รายการ ชั้นการนำกระบวนการใหม่ไปใช้ มีความเหมาะสมทั้งหมดจำนวน 13 รายการ รวม 82 รายการ

ขั้นที่ 3 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบ  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ปรากฏผล  
ดังตาราง 14 - 18

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ  
อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งหรือในหน้าที่ปัจจุบัน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	160	95.81
2. หญิง	7	4.19
รวม	167	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 31 ปี	-	-
2. 31 – 40 ปี	2	1.20
3. 41 – 50 ปี	54	32.34
4. มากกว่า 51 ปี	111	66.46
รวม	167	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	17	10.18
2. ปริญญาโท	150	89.82
3. ปริญญาเอก	-	-
รวม	167	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
1. ผู้อำนวยการ โรงเรียน	167	100.00
รวม	137	100.00

ตาราง 14 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในตำแหน่งหรือในหน้าที่ปัจจุบัน		
1. ไม่เกิน 5 ปี	25	14.97
2. 6 – 10 ปี	51	30.54
3. 11 – 15 ปี	48	28.74
4. 16 ปีขึ้นไป	43	25.75
รวม	167	100.00

จากตาราง 14 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 51 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ในภาพรวมแต่ละขั้นตอนของแนวทางทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และการทดสอบค่า t

กระบวนการทางธุรกิจ ในสถานศึกษา	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
1. ชั้นระดมความคิด	4.54	0.62	30.10	.00	เป็นไปได้
2. ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน	4.57	0.63	32.48	.00	เป็นไปได้
3. ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	4.55	0.78	30.40	.00	เป็นไปได้
4. ชั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้	4.51	0.68	28.16	.00	เป็นไปได้
รวม	4.54	0.68	30.29	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 15 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเห็นว่แนวทางทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษาในแต่ละขั้น และในภาพรวมมีความเป็นไปได้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ชั้นระดมความคิดตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และการทดสอบค่า t

ชั้นระดมความคิด	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	sig	
<b>1.1 การศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานให้เข้าใจ</b>					
1.1.1 ผู้บริหารและคณะครูจัดทำรายงานสถานการณ์ของสถานศึกษา เพื่อทราบข้อมูลทั่วไป ปัญหาสภาพความต้องการของชุมชน ผลกระทบและผลเสียของสถานศึกษา	4.55	0.54	36.87	.00	เป็นไปได้
1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานแบบรื้อปรับระบบให้เข้าใจอย่างชัดเจน	4.53	0.64	30.41	.00	เป็นไปได้
1.1.3 ผู้บริหารและคณะครูจัดทำเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเน้นการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดได้ และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการแข่งขันในวงการศึกษาอย่างมหาศาล	4.66	0.51	41.16	.00	เป็นไปได้
1.1.4 ผู้บริหารจัดให้ทีมงานและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายหลักของสถานศึกษา	4.56	0.67	29.94	.00	เป็นไปได้
1.1.5 ผู้บริหารจัดให้ทีมงานและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจในความหมายและกระบวนการบริหารจัดการแบบรื้อปรับระบบ	4.49	0.72	26.31	.00	เป็นไปได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ขั้นระดับความคิด	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
1.1.6 ผู้บริหารและทีมหรือปรับระบบ จัดประชุมชี้แจงถึงเหตุผลและตอบข้อซักถามที่ จะต้องปรับระบบสถานศึกษา เพื่อให้ ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการ ปรับระบบ	4.56	0.67	30.66	.00	เป็นไปได้
1.1.7 ผู้บริหารกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้า รับการอบรมเพื่อเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง อย่างถูกต้อง	4.49	0.72	38.57	.00	เป็นไปได้
<b>1.2 การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ เจ้าของ คณะทำงาน หรือปรับระบบ ผู้บริหาร ดำเนินการ ดังนี้</b>					
1.2.1 คัดเลือกหัวหน้าทีม รับผิดชอบ โครงการหรือกระบวนการ ดูแลกำกับและให้ ขวัญกำลังใจกับทีมงาน	4.63	0.53	39.13	.00	เป็นไปได้
1.2.2 ตั้งชื่อกระบวนการทำงาน เพื่อรู้ จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดกระบวนการ	4.49	0.61	31.08	.00	เป็นไปได้
1.2.3 แต่งตั้งทีมหรือปรับระบบ ซึ่งมี สมาชิก 5-10 คน ประกอบด้วยบุคลากร ภายในสถานศึกษาและบุคลากรภายนอก สถานศึกษา	4.40	0.66	26.96	.00	เป็นไปได้
<b>1.3. การวางแผนยุทธศาสตร์</b>					
1.3.1 สถานศึกษากำหนดเอกลักษณ์ หรือ จุดเด่นซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษของ สถานศึกษาและประชาสัมพันธ์แก่กลุ่ม ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็น กลุ่มลูกค้าที่โรงเรียนมุ่งหวัง	4.53	0.67	29.25	.00	เป็นไปได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ชั้นระดับความคิด	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
1.3.2 จัดการศึกษาของสถานศึกษาตาม ความต้องการของผู้ปกครอง และเน้นสิ่งที่ โรงเรียนถนัด ซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้อง วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้					
1.3.2.1 วิเคราะห์จุดแข็งของ สถานศึกษาที่เป็นคู่แข่ง	4.48	0.63	29.99	.00	เป็นไปได้
1.3.2.2 วิเคราะห์ความคาดหวัง ของผู้ปกครองที่มีต่อศักยภาพในการพัฒนา นักเรียนของสถานศึกษา ให้มีความชำนาญใน เรื่องใดเป็นส่วนใหญ่ และควรจัด การ เรียนการสอนให้ได้ตรงตามนั้น	4.39	0.65	27.26	.00	เป็นไปได้
1.3.2.3 วิเคราะห์แนวโน้มใน อนาคตว่าต้องการให้นักเรียนมีความสามารถ ทางด้านใด ซึ่งสถานศึกษาจะต้องเตรียมความ พร้อมในการจัดการศึกษาด้านนั้นๆ	4.60	0.57	35.51	.00	เป็นไปได้
1.3.2.4 ตั้งวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนให้สามารถสื่อถึงเอกลักษณ์ของ โรงเรียนซึ่งผู้ปกครองเกิดการรับรู้ถึงความ เชี่ยวชาญของโรงเรียนได้เร็วขึ้น	4.56	0.64	31.27	.00	เป็นไปได้
1.3.2.5 กำหนดกิจกรรมเด่นๆ ของโรงเรียน เช่น การสอนภาษาอังกฤษโดย เจ้าของภาษา ให้มีความสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่จะออกไปสู่สังคม ภายนอก	4.56	0.65	30.81	.00	เป็นไปได้
1.3.3 ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณ ในการวิจัยและพัฒนาสถานศึกษา และ แหล่งที่มาของความรู้สำหรับนักเรียนที่ชัดเจน และแน่นอน	4.55	0.65	30.23	.00	เป็นไปได้



ตาราง 16 (ต่อ)

ชั้นระดมความคิด	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
1.3.4 ในการบริหารจัดการ มีการเชิญ เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลักษณะการจ้าง ทำงาน เพื่อแบ่งเบาภาระของบุคลากร เช่น การจัดทำอาหารกลางวันของนักเรียน	4.48	0.71	26.24	.00	เป็นไปได้
รวมทั้งหมด	4.54	0.62	30.10	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 16 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเห็นว่า แนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ในชั้นระดมความคิดมีความเป็นไปได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และการทดสอบค่า t

ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	sig	
2.1 การวิเคราะห์องค์กรและวินิจฉัยการดำเนินงาน					
2.1.1 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง ปัจจัยเกื้อหนุน และภาวะคุกคาม ของสถานศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของสถานศึกษาทั้งระบบ	4.52	0.75	25.59	.00	เป็นไปได้
2.1.2 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) เพื่อทราบข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาและนำมาพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.67	0.58	36.86	.00	เป็นไปได้
2.1.3 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบวิเคราะห์ผลจากรายงานการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินมาปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน	4.64	0.55	37.77	.00	เป็นไปได้
2.1.4 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบพิจารณาความสอดคล้องระหว่างการดำเนินงานกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.63	0.54	38.31	.00	เป็นไปได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	sig	
2.1.5 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ หัวหน้างานทุกกลุ่มงานร่วมวิเคราะห์ความต้องการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยของกลุ่มงานต่าง ๆ	4.51	0.65	29.58	.00	เป็นไปได้
2.1.6 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ หัวหน้างานทุกกลุ่มงาน พิจารณาทบทวนกระบวนการทำงานของสถานศึกษา โดยปรับลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง และพัฒนาปรับปรุงเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยคงคุณภาพของการทำงานที่ดีไว้	4.61	0.63	32.60	.00	เป็นไปได้
2.1.7 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายทั้งใหม่และเก่า เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา	4.59	0.63	32.41	.00	เป็นไปได้
2.1.8 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์ ตรวจสอบ ทบทวนตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา	4.48	0.66	28.69	.00	เป็นไปได้
2.1.9 ผู้บริหารพิจารณาทบทวนการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.55	0.64	30.97	.00	เป็นไปได้
2.1.10 ผู้บริหารพิจารณาทบทวน การวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษา	4.53	0.70	28.11	.00	เป็นไปได้
2.1.11 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ วิเคราะห์ ตรวจสอบ ทบทวนวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด	4.58	0.63	32.07	.00	เป็นไปได้
รวม	4.57	0.63	32.48	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 17 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเห็นว่าเป็นไปได้อย่างน่าพอใจต่อการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ในขั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน มีความเป็นไปได้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ขั้นการออกแบบการดำเนินการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และการทดสอบค่า t

ขั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	sig	
3.1 กำหนดยุทธศาสตร์					
การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำ เพื่อให้โรงเรียนมีศักยภาพทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ และการวางแผนที่นำมาปฏิบัติ มีระยะเวลาเป็นตัวกำหนด เพื่อควบคุม ติดตามและประเมินผล ดังนี้					
3.1.1 จัดทำแผนระยะยาว 5 ปี	4.46	0.68	21.49	.00	เป็นไปได้
3.1.2 จัดทำแผนระยะกลาง 2-3 ปี	4.47	0.71	26.54	.00	เป็นไปได้
3.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4.41	0.81	22.11	.00	เป็นไปได้
3.1.4 กำหนดแผนปฏิบัติการ 1 ปี					
การศึกษา	4.64	0.62	34.10	.00	เป็นไปได้
3.1.5 จัดให้มีการประชุม เพื่อวางแผน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละทีมงาน	4.72	0.55	39.87	.00	เป็นไปได้
3.1.6 จัดให้มีการควบคุมและติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ตั้งแต่บุคลากรในสถานศึกษาจนถึงผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	0.56	39.08	.00	เป็นไปได้
3.1.7 ให้รางวัลพิเศษ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับผลตามเป้าหมาย	4.58	0.61	33.13	.00	เป็นไปได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
3.1.8 ดักเตือนและตัดค่าสวัสดิการต่างๆ ที่เคยได้สำหรับบุคลากรที่ทำงานด้วยคุณภาพ หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายอยู่บ่อยครั้ง เพื่อ ลดความเฉื่อยชา และพัฒนาตนเองให้มี คุณภาพ	4.38	0.74	23.85	.00	เป็นไปได้
3.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทั้ง ด้านคำพูดและการกระทำ ให้คำแนะนำและ คำปรึกษากับหัวหน้าทีมงานและบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง	5.09	5.63	23.94	.00	เป็นไปได้
3.1.10 จัดประชุมเพื่อให้ ทีมหรือปรับ ระบบ หัวหน้าทีมงานแต่ละงานแสดง ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานที่ ตนเองรับผิดชอบ และเป็นการแสดงให้เห็นถึง การพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	4.48	0.71	26.85	.00	เป็นไปได้
3.1.11 ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุม ทุกครั้งที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการดำเนินงาน และประชุมบุคลากรทุกเดือน	4.55	0.65	30.37	.00	เป็นไปได้
3.1.12 เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มงานใน โรงเรียนมีการกำหนดงบประมาณการใช้จ่าย ของตนเองในแต่ละภาคการศึกษา เพื่อเกิด ความคล่องตัวในการทำงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ ศักยภาพการทำงาน	4.50	0.59	32.42	.00	เป็นไปได้
3.1.13 ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้าน การเงินมาควบคุมและตรวจสอบงบประมาณ การใช้จ่ายในแต่ละกลุ่มงานเพื่อให้แน่ใจว่า งบประมาณที่ได้มานั้นมีประโยชน์ต่อ สถานศึกษาและนักเรียน	4.57	0.60	33.52	.00	เป็นไปได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
3.1.14 ผู้บริหารมีการควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	4.63	0.62	33.50	.00	เป็นไปได้
3.2 ออกแบบกระบวนการใหม่ทั้งหมด					
3.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดภาพพจน์ในอนาคตที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา และให้บุคลากรทุกคนเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่จุดหมายร่วมกัน	4.61	0.63	32.60	.00	เป็นไปได้
3.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดหลัก เป้าหมายหลัก กำหนดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา	4.63	0.59	35.46	.00	เป็นไปได้
3.2.3 ออกแบบการทำงาน โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง หรือทำให้เป็นบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว และพัฒนาปรับปรุงเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยคงคุณภาพของการทำงานที่ดีไว้	4.63	0.59	35.46	.00	เป็นไปได้
3.2.4 กำหนดระบบการประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.56	0.61	32.79	.00	เป็นไปได้
3.2.5 กำหนดกระบวนการทำงานของสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวกัน และใช้เทคโนโลยีสนับสนุน ช่วยเหลือการบริหารงานทุกระดับ และสามารถใช้อุปกรณ์สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	4.58	0.64	31.58	.00	เป็นไปได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ขั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
3.2.6 จัดสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ ดีเลิศ และเป็นสถานศึกษาไร้กระดาษ โดย การนำเอาระบบสำนักงานอัตโนมัติ มาใช้ใน งานธุรการ และงานต่างๆ ของโรงเรียน	4.54	0.61	32.17	.00	เป็นไปได้
3.2.7 วิธีการทำงานต้องเร็ว และใช้เวลา น้อย มีการประสานงานของคน และการ ดำเนินงานเข้ากับเทคโนโลยี	4.53	0.68	28.73	.00	เป็นไปได้
3.2.8 เปลี่ยนแปลงระบบการรายงาน งบประมาณการเงิน	4.36	0.78	22.32	.00	เป็นไปได้
3.2.9 โครงสร้างการบริหารงานมีความ ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของ ทุกฝ่าย	4.47	0.82	22.86	.00	เป็นไปได้
3.2.10 จูงใจข้าราชการหรือบุคลากร ภายในสถานศึกษาที่มีความสามารถสูงด้วย ผลตอบแทนด้านเงินเดือนมากกว่าการให้ สวัสดิการ	4.47	0.75	25.13	.00	เป็นไปได้
3.2.11 ผู้บริหารควรควบคุมค่าใช้จ่ายให้ อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้ องค์กรอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.75	25.53	.00	เป็นไปได้
3.2.12 เน้นการประชุมมากกว่าการ ติดต่อสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็น การสื่อสารสองทาง	4.43	0.69	26.31	.00	เป็นไปได้
3.2.13 ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่งาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทุกคน และ วางแผนการฝึกอบรมทุกระดับ เพื่อฝึกให้เป็น ครูมืออาชีพ	4.53	0.65	30.09	.00	เป็นไปได้
3.2.14 ปรับกลยุทธ์ และระบบบริหาร จัดการภายในที่ดี เพื่อความได้เปรียบเหนือคู่ แข่งขัน	4.59	0.60	34.06	.00	เป็นไปได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ชั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
3.2.15 นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำมาใช้ภายในสถานศึกษา	4.52	0.63	30.61	.00	เป็นไปได้
3.2.16 ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาเปลี่ยนจากยุคข้อมูล มาเป็นยุคการสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ	4.65	0.69	27.07	.00	เป็นไปได้
3.2.17 ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาเปลี่ยนแนวคิดที่ว่าเทคโนโลยีคือต้นทุนอย่างหนึ่ง มายอมรับว่าเทคโนโลยีคือเครื่องมือในการบริหารจัดการของสถานศึกษา	4.51	0.65	29.58	.00	เป็นไปได้
3.2.18 ผู้บริหารเลือกผู้นำหรือทีมหรือปรับระบบที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลได้ทุกระดับ ทุกงาน	4.48	0.66	28.57	28.57	เป็นไปได้
3.3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหารงาน					
3.3.1 พัฒนาโครงสร้างงานของสถานศึกษาโดยแบ่งเป็นงาน ซึ่งแต่ละงานสามารถบริหารงานในงานของตนได้อย่างเต็มที่ เน้นระบบทีมงาน และบริหารให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา	4.63	0.61	34.05	.00	เป็นไปได้
3.3.2 ผู้บริหารแต่งตั้งหัวหน้างานในแต่ละงาน และหัวหน้างานในแต่ละกลุ่มงานควรจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.62	0.60	34.43	.00	เป็นไปได้
3.3.3 แต่งตั้งหัวหน้าที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และมีความยืดหยุ่นได้	4.63	0.57	38.80	.00	เป็นไปได้



ตาราง 18 (ต่อ)

ขั้นการออกแบบการดำเนินการ	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	sig	
3.3.4 การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษามีข้อดีคือ สามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็ว แต่ก็มีข้อเสีย ดังนั้นต้องมีการกำกับจากทีมหรือปรับระบบหรือผู้บริหาร ดังนี้					
3.3.4.1 กำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีการรายงานผลงานของตนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา	4.54	0.62	31.65	.00	เป็นไปได้
3.3.4.2 ให้แต่ละกลุ่มมีสิทธิที่จะกำหนดงบประมาณการใช้จ่ายเงินของตน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติอีกต่อหนึ่ง	4.56	0.63	31.60	.00	เป็นไปได้
3.4 ออกแบบการทำงาน เพื่อทดสอบระบบใหม่ก่อนที่จะมีการนำไปใช้จริง	4.50	0.70	27.52	.00	เป็นไปได้
3.5 ทดสอบระบบใหม่ โดยใช้กับงานหรือโครงการที่คัดเลือกไว้	4.56	0.61	32.79	.00	เป็นไปได้
3.6 ศึกษาผลการทดสอบเพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดและปัญหาในการดำเนินงาน	4.48	0.68	27.91	.00	เป็นไปได้
รวมทั้งหมด	4.55	0.78	30.40	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 18 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเห็นว่าการประยุกต์ใช้การปรับระบบในสถานศึกษา ในขั้นการออกแบบการดำเนินการ มีความเป็นไปได้

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ในภาพรวมแต่ละขั้นตอนของแนวทางทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ขั้นนำไปใช้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และการทดสอบค่า t

ขั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	sig	
4.1 การนำรื้อปรับระบบไปปฏิบัติให้ได้ผลดี มีวิธีการดำเนินงานตามรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่ คือ					
4.1.1 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ ให้ความรู้ในวิธีการทำงานแก่ครูและบุคลากร ตามรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่	4.48	0.71	26.85	.00	เป็นไปได้
4.1.2 ทีมรื้อปรับระบบ ทดลองนำกระบวนการทำงานใหม่ไปใช้โดยการนำร่องกับโครงการของสถานศึกษา 1 โครงการ	4.48	0.70	27.19	.00	เป็นไปได้
4.1.3 ทีมรื้อปรับระบบ วัดและประเมินผลโครงการนำร่อง วิเคราะห์ และปรับระบบ	4.48	0.71	24.42	.00	เป็นไปได้
4.1.4 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ กำหนดและวางแผนการนำกระบวนการใหม่ไปใช้	4.51	0.67	28.75	.00	เป็นไปได้
4.1.5 ทีมรื้อปรับระบบ ขอความเห็นชอบจากมติที่ประชุมในการนำกระบวนการใหม่ไปใช้	4.49	0.69	27.65	.00	เป็นไปได้
4.1.6 ผู้บริหารและทีมรื้อปรับระบบ นำระบบใหม่ไปใช้กับงานทั้งหมดของสถานศึกษา	4.50	0.71	26.71	.00	เป็นไปได้
4.1.7 วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบริเริ่มจริง	4.50	0.66	29.03	.00	เป็นไปได้
4.1.8 ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาในขณะการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ	4.53	0.69	28.48	.00	เป็นไปได้
4.1.9 ผู้บริหารส่งข้าราชการครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.50	0.71	26.71	.00	เป็นไปได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ขั้นนำกระบวนการใหม่ไปใช้	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	sig	
4.1.10 ผู้บริหารและทีมที่ปรับระบบจัดรูปแบบกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.53	0.68	28.86	.00	เป็นไปได้
4.1.11 ผู้บริหารส่งข้าราชการครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนา ให้ความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัย และฝึกให้คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	4.53	0.69	28.35	.00	เป็นไปได้
4.1.12 นำผลการประเมินมาพัฒนาให้ดีขึ้น	4.52	0.64	30.27	.00	เป็นไปได้
4.1.13 สร้างความตระหนักในการทำงาน และถือว่ากระบวนการใหม่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร	4.61	0.62	33.12	.00	เป็นไปได้
รวม	4.51	0.68	28.16	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 19 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเห็นว่าการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา ในขั้นการนำกระบวนการใหม่ไปใช้ มีความเป็นไปได้

สรุป ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการประยุกต์ใช้การรื้อปรับระบบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่มีความเหมาะสม ได้แก่ ขั้นระดมความคิด จำนวน 18 รายการ ขั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน จำนวน 11 รายการ ขั้นออกแบบการดำเนินการ จำนวน 40 รายการ ขั้นการนำกระบวนการใหม่ไปใช้ จำนวน 13 รายการ รวม 82 รายการ มาวิเคราะห์ตามหลักความเป็นไปได้ ภายใต้ขอบเขตของการบริหารจัดการแบบรื้อปรับระบบ มาใช้ภายใต้บริบท ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ ตามเกณฑ์ความเป็นไปได้ ที่มีค่าเฉลี่ย มากกว่า 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ไม่เกิน 1.00 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117) พบว่า ในขั้นระดมความคิดมีความเป็นไปได้ จำนวน

18 รายการ ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน มีความเป็นไปได้จำนวน 11 รายการ ชั้นการออกแบบการดำเนินการมีความเป็นไปได้ จำนวน 40 รายการ ชั้นการนำกระบวนการใหม่ไปใช้มีความเป็นไปได้จำนวน 13 รายการ รวม 82 รายการ ดังนี้

1. ชั้นระดมความคิด โดยดำเนินการ
  - 1.1 ศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานให้เข้าใจ
  - 1.2 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ เจ้าของคณะทำงานหรือปรับระบบ
  - 1.3 วางแผนยุทธศาสตร์
2. ชั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยการดำเนินงาน โดยดำเนินการ
  - 2.1 วิเคราะห์องค์กรและวินิจฉัยการดำเนินงาน
3. ชั้นออกแบบการดำเนินการ โดยดำเนินการ
  - 3.1 กำหนดยุทธศาสตร์
  - 3.2 ออกแบบใหม่ทั้งหมด
  - 3.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหาร
4. ชั้นนำไปใช้ โดยดำเนินการ
  - 4.1 การให้ความรู้ในวิธีการทำงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่
  - 4.2 ทีมหรือปรับระบบ ทดลองนำกระบวนการทำงานใหม่ไปใช้โดยการนำร่องกับโครงการของสถานศึกษา 1 โครงการ
  - 4.3 ทีมหรือปรับระบบ วัดและประเมินผลโครงการนำร่อง วิเคราะห์ และปรับระบบ
  - 4.4 ผู้บริหารและทีมหรือปรับระบบ กำหนด และวางแผนการนำกระบวนการใหม่ไปใช้
  - 4.5 ทีมหรือปรับระบบ ขอความเห็นชอบจากมติที่ประชุมในการนำกระบวนการใหม่ไปใช้
  - 4.6 ผู้บริหารและทีมหรือปรับระบบนำระบบใหม่ไปใช้กับงานทั้งหมดของสถานศึกษา
  - 4.7 ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาในขณะการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ
  - 4.8 ผู้บริหารส่งข้าราชการครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
  - 4.9 ผู้บริหารและทีมหรือปรับระบบ จัดรูปแบบกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4.10 ผู้บริหารส่งข้าราชการครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนา ให้ความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัยและฝึกให้คิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล

4.11 วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบบริเอ็นจเนียริง

4.12 นำผลการประเมินมาพัฒนาให้ดีขึ้น

4.13 สร้างความตระหนักในการทำงาน และถือว่ากระบวนการใหม่เป็นส่วนหนึ่ง

ของวัฒนธรรมองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา