

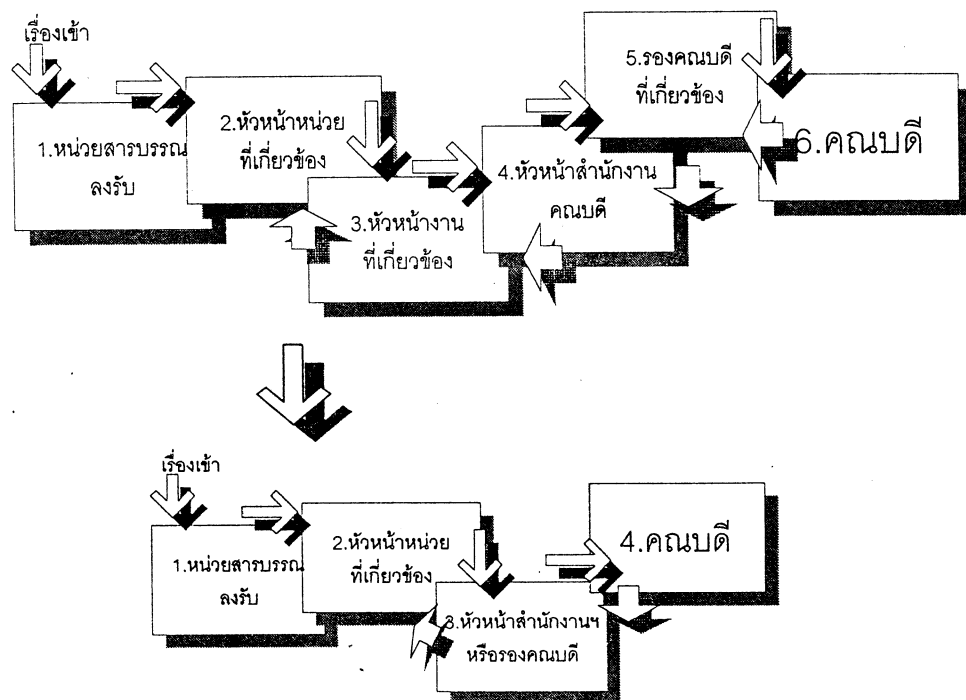
บทที่ 6

การวิเคราะห์ผลกระทบคาดการณ์

การวิเคราะห์ผลกระทบคาดการณ์ ต่อรูปแบบระบบบริหารด้วยสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานของสำนักงานคนบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่กำหนดขึ้นโดยนำรูปแบบดังกล่าว ไปศึกษาผลกระทบคาดการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านการบริหาร และด้านสารสนเทศ สามารถสรุปการวิเคราะห์ผลกระทบคาดการณ์ ได้ดังนี้

6.1 ด้านการจัดองค์การ

รูปแบบการจัดองค์การ และสายการบริหาร ที่ผู้ศึกษาเสนอ ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ และเห็นว่า รูปแบบการบริหารของสำนักงานคนบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากการวิเคราะห์นั้น นับว่าเป็นการลดขั้นตอนลงถึงผู้ปฏิบัติโดยตรง ซึ่งจากระบบการบริหารเดิมจะเห็นได้ว่าการไหลของงาน จาก 5 - 6 ระดับ จะลดลงเหลือ 3 - 4 ระดับ ดังแผนภูมิที่ 20



แผนภูมิที่ 20 แสดงการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการเลื่อนไหลของงาน

จากแผนภูมิดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเลื่อนไหลของงานเดิมเมื่อรับเรื่องเข้า จะมีลำดับขั้น

ขั้นที่ 1 สารบรรณลงรับเรื่อง

ขั้นที่ 2 หน่วยที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการ

ขั้นที่ 3 เสนอหัวหน้างานพิจารณา

ขั้นที่ 4 เสนอหัวหน้าสำนักงานคณบดี พิจารณาตรวจสอบ

ขั้นที่ 5 เสนอรองคณบดีที่เกี่ยวข้องพิจารณาสั่งการ ลงนามหรือเสนอต่อคณบดี

ขั้นที่ 6 คณบดีพิจารณาสั่งการ อนุมัติ หรือ ลงนาม

สำหรับรูปแบบที่ผู้ศึกษาเสนอจะลดขั้นตอนลง คงเหลือเพียง 3 ถึง 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 สารบรรณลงรับเรื่อง

ขั้นที่ 2 หน่วยที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการ

ขั้นที่ 3 เสนอต่อผู้กำกับ ดูแล โดยตรง คือ หัวหน้าสำนักงานคณบดี หรือ รองคณบดี สั่งการ อนุมัติ ลงนาม หรือ เสนอต่อคณบดี

ขั้นที่ 4 คณบดีพิจารณาสั่งการ อนุมัติ หรือ ลงนาม

ดังเช่นจากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบคาดการณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมจิตร อาจอินทร์ (10 กันยายน 2541) กล่าวว่า

“...รูปแบบการบริหารที่เปลี่ยนไปก็เห็นได้ชัดว่าการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป จาก ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 ขั้นที่ 4 ขั้นที่ 5 เป็นขั้นที่ 2 และไปขั้นที่ 5 ก็นับว่าเป็นการ ลดขั้นตอนงาน และก็ช่วยลดคนลงได้ ประหยัดทรัพยากร และค่าใช้จ่ายด้าน งบประมาณสารสนเทศได้ด้วย...”

สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคาดการณ์ว่าจะเกิดผลกระทบดังนี้

- (1) เป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้งานรวดเร็วขึ้น
- (2) เป็นการลดคนในการปฏิบัติงาน สามารถเกลี่ยอัตรากำลังบุคลากรไป ปฏิบัติงานอื่นๆ หรือเสริมในงานใหม่ที่คณะหรือมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นโดยไม่ต้องจ้างอัตราเพิ่ม
- (3) นับว่าเป็นการประหยัดทรัพยากร และใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่ามากขึ้น

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญรองศาสตราจารย์องอาจ ศิลาน้อย (15 กันยายน 2541) ได้ให้ข้อสังเกต และกล่าวว่า

“... การวางระบบการบริหารเช่นนี้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระดับหน่วยจะต้องมีคุณภาพ และเก่งในเนื้องานอย่างแท้จริง มิฉะนั้น จะก่อให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะในหน่วยที่ขึ้นตรงต่อรองคณบดี เนื่องจากคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งรองคณบดีจะเป็นบุคลากรในสายวิชาการ หรือสาย ก ที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง และการได้มาแต่ละวาระ อาจจะได้ผู้บริหารที่ยังไม่เข้าใจในระเบียบอย่างแท้จริง โอกาสเช่นนี้จะมีมาก และจะมีผลทำให้เกิดการผิดพลาดในด้านระเบียบได้ ในระดับผู้บริหารจะสามารถกำกับควบคุมได้ ในด้านนโยบาย เห็นว่าในส่วนนี้หากมีหัวหน้างานควบคุม ดูแล อีกชั้นหนึ่ง จะช่วยได้มากขึ้น...การจัดสายงานในลักษณะใหม่นี้ จะต้องคำนึงถึงความก้าวหน้า ของบุคลากรเดิมโดยเฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในทางปฏิบัติจริงจะอย่างไร ควรจะต้องหามาตรการในการแก้ปัญหาไปด้วย...การให้บุคลากรในระดับปฏิบัติ ปฏิบัติงานให้เบ็ดเสร็จในตัวเอง ทุกคนจะมีระดับเทียบเท่ากัน จะต้องคำนึงถึงการแทนงานกันได้ เมื่อบุคลากรคนใดไม่อยู่ บุคลากรอื่นจะต้องสามารถแทนงานกันได้ การที่ขาดผู้ควบคุมในระดับปฏิบัติอีกชั้นหนึ่ง จะไม่มีผู้รับผิดชอบ และขาดผู้รวบรวมข้อมูลกลางของแต่ละหน่วย แต่ในประเด็นนี้หากจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมอาจจะช่วยได้ แต่ก็ยังคงต้องมีบุคคลหนึ่งที่มีข้อมูลทั้งหมดเป็นผู้ดูแลข้อมูล ซึ่งจะเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นภาพของข้อมูลทั้งหมด แต่ถ้าอยู่ในแต่ละหน่วยจะขาดผู้ที่มีมองเห็นข้อมูลรวมได้...”

ซึ่งสรุปข้อสังเกต จากผู้เชี่ยวชาญได้ว่า การจะไปสู่รูปแบบใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะต้องมีการวางแผนเตรียมการณโดยคำนึงถึง

- (1) บุคลากรในระดับปฏิบัติการจะต้องเก่งในเนื้องานอย่างแท้จริง
- (2) ควรคำนึงถึงความก้าวหน้าของบุคลากรเดิม โดยเฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน
- (3) ต้องมีกลยุทธ์วิธีการที่จะให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

6.2 ด้านสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมจิตร อาจอินทร์ (10 กันยายน 2541) กล่าวว่า

“... พิจารณาในด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ของคอมพิวเตอร์ นับว่าค่อนข้างจะมีมากในแต่ละ จุด สิ่งที่เป็นปัญหาในปัจจุบันน่าจะเป็นด้านระบบโปรแกรมที่ใช้ในแต่ละงาน มากกว่า ปัญหาในด้านระบบฐานข้อมูลในแต่ละด้าน แต่ละงาน ยังคงเป็นคนละระบบ ต่างคนต่างพัฒนา ยังไม่มองภาพทั้งระบบทั้งมหาวิทยาลัย ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่าต่างคนต่างใช้ข้อมูล ไม่มีฐานข้อมูลกลาง ระบบที่แต่ละจุดพัฒนาไป ยังไม่เป็นระบบที่คงที่ ยังไม่สมบูรณ์ การที่มหาวิทยาลัยจะนำไปจัดทำเป็นภาพรวมจะเกิดปัญหา ในการดูแลไม่จบสิ้น เพราะจะเป็นการปะติดปะต่ออยู่ตลอดเวลา ไม่คงที่ สิ่งเหล่านี้เป็นการสิ้นเปลืองมาก เมื่อมองในภาพรวม ในภาพย่อยอาจเห็นว่าใช้จ่ายไม่มาก แต่การปรับแก้ตลอดเวลา ในเมื่อระบบไม่คงที่ จะเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย...มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรจะมีระบบฐานข้อมูลกลาง (Data Base) แต่ละระบบงานให้ทั้งมหาวิทยาลัยใช้ข้อมูลได้ คนะใช้ได้ และภาควิชาใช้ได้ และต้องทราบให้ได้ว่าผู้บริหารต้องการอะไร ผู้ปฏิบัติต้องการอะไร การพัฒนาระบบอาจต้องจ้างเอกชน ควรศึกษาภาพรวมทั้งระบบ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทั้งระบบ...ในด้านการพัฒนาข้อมูลของคนะทำงานต่างๆ น่าจะอยู่ในโครงสร้างของศูนย์สารสนเทศ เป็นการพัฒนาระบบ และเป็นผู้ควบคุมตัดสินใจในการบริหารระบบข้อมูล โดยจัดให้มี Chief Information Officer (CIO) และจัดระบบเป็นผู้ดูแลข้อมูลกลางทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันมีปัญหาช่องว่างระหว่างงานต่าง ๆ มาก...”

และทำนองเดียวกัน รองศาสตราจารย์อ่องอาจ ศีลาน้อย (15 กันยายน 2541)

ได้กล่าวไว้ว่า

“...จากรูปแบบระบบสารสนเทศที่ผู้ศึกษาเสนอ โดยให้ศูนย์คอมพิวเตอร์ เป็นศูนย์สารสนเทศ นับได้ว่า เป็นจุดที่แก้ปัญหาในการขาดผู้รับผิดชอบในฐานข้อมูลกลางทั้งมหาวิทยาลัย และการวางระบบจะได้เป็นระบบเดียวกัน การทำให้ศูนย์คอมพิวเตอร์ เป็นศูนย์สารสนเทศ จะเป็นจุดดีมาก...การปรับระบบการบริหารให้ลดขั้นตอนลงก็นับว่าเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการวางระบบสารสนเทศได้มาก...แต่ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นองค์การที่ดำเนินการมานาน มิได้วางระบบแต่เริ่มแรกการพัฒนาจากเดิมที่มีอยู่แล้ว อาจจะพัฒนาไปยากกว่าการวางระบบแต่เริ่มแรกของหน่วยงานใหม่...”

จากการวิเคราะห์ผลกระทบคาดการณ์ ของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวม สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารด้านสารสนเทศ ของสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ผู้ศึกษาเสนอแนะว่าเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ประหยัดต่อการใช้ทรัพยากรในการบริหาร สามารถลดจำนวนบุคลากรลงได้ และสามารถที่จะเกลี่ยอัตรากำลังไปเสริมในงานอื่น ๆ แต่มีข้อคำนึงว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นองค์กรที่ตั้งมานาน มิใช่เป็นการวางระบบแต่เริ่มแรก การปรับเปลี่ยนจะมีผลกระทบหลายด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องพฤติกรรมของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลง และความรับผิดชอบของบุคลากร ในระดับปฏิบัติที่ต้องมีระบบการคัดเลือก ที่จะมั่นใจได้ว่าได้บุคคลที่มีคุณภาพ ไม่ก่อให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน