



สารสำนักหอสมุดกลาง ปีที่ 19 ฉบับที่ 5 ประจำปีแรกเดือนมีนาคม 2546



ISO 9002

จะอย่างไรเมื่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรลดลง

เมื่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรลดลง ผู้บริหารทุกระดับจะต้องใช้หลักการบริหารระบบคุณภาพ ISO 9002 มาใช้ โดย

1. วิเคราะห์หาสาเหตุว่าเกิดจากอะไร ได้แก่

1.1 เกิดจากตัวเอง เช่น สุขภาพกายและใจไม่สมบูรณ์ ทำให้ท้อแท้เบื่อหน่าย ทำงานไม่ได้เช่นเดิม หรือไม่ได้ตามมาตรฐาน หรือบุคลากรไม่รู้จะทำอย่างไร จึงจะทำให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น นโยบายนโยบาย ทิศทาง หรือแผนกลยุทธ์ขององค์กรไม่ชัดเจน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน หรือไม่ขาดความรู้แต่ขาดขวัญและกำลังใจ

1.2 เกิดจากหัวหน้างาน เช่น สอนงานลูกน้องไม่เป็น ไม่รู้จะสอนอะไร ไม่ให้กำลังใจในการทำงาน ไม่ยอมรับผิดรับแต่ชอบ ไม่ยอมฟังความคิดเห็น ถือความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ ลำเอียง ไม่ให้ความยุติธรรมอย่างทั่วถึง รวมทั้งกล่าวหาว่าลูกน้องไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน หรือตัวเองทำงานคนเดียว เป็นต้น

1.3 เกิดจากอุปกรณ์การทำงาน

การเปลี่ยนแปลงจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กละน้อย เช่น ค่อย ๆ ปรับปรุงสินค้า/บริการ แม้จะได้ผลดีก็ยังไม่โดดเด่นมากนัก ต้องอาศัยความกล้าและบ้าบิ่น ทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ ถีงไปจากของเดิม ๆ ออกไปบ้าง เช่น ไมเคล เดลล์ ผู้ก่อตั้งบริษัท เดลล์คอมพิวเตอร์ ได้นำมิติใหม่มาสู่วงการคอมพิวเตอร์ โดยการขายเครื่องคอมพิวเตอร์ทางโทรศัพท์ เป็นต้น

การหาแนวคิดเพื่อสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันนี้ อาจได้มาจาก

- การจัดให้มีการระดมความคิดอย่างเสรี โดยให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิด โดยไม่มีขีดจำกัดแบบ “คิดให้หลุดโลกไปได้เลย”
- ลองดูสินค้า บริการ หรือวิธีการทำงานอื่น ๆ ซึ่งประสบผลสำเร็จ แต่อาจอยู่นอกเหนือจากสิ่งที่เรากำลังดำเนินการอยู่บ้าง เช่น ถ้าร้านขายหนังสือบางร้านสามารถเปิดมุมกาแฟในร้าน แล้วกิจการไปได้สวย แล้วทำไมร้านเบเกอรี่ไม่ลองหาซื้ออื่น ที่ไม่ใช่อาหารเข้ามาลองขายกันบ้าง ?

- หาหนังสือหรือนิตยสารที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ทางธุรกิจมาอ่านเรื่อย ๆ เพื่อกระตุ้นสมองลองเขียนรายการของผลิตภัณฑ์ หรือบริการ หรือวิธีการในส่วนที่เรายังไม่เคยทำ แล้วดูว่าเรามีช่องทางใดบ้างที่จะทำได้ การสร้างอนาคตนั้นยากกว่าการตั้งรับอนาคต เพราะเป็นการสร้างที่ยังไม่มีใครมองเห็น และที่ยากยิ่งกว่าคือการทำให้คนอื่นมองเห็นภาพที่เราสร้างและพร้อมที่จะปฏิบัติตามไปด้วย เพราะธรรมชาติของคนกลัวการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ชอบที่จะเปลี่ยนแปลง อาจด้วยสาเหตุที่ว่า “อยู่อย่างนี้ก็ดีแล้ว จะหาเรื่องเหนื่อยไปอีกทำไม” แต่ยังคงโชคคืออยู่บ้างที่คนไม่กลัวการเปลี่ยนแปลงขนาดนั้น ถ้าไม่เช่นนั้นคงไม่มีไฟฟ้าใช้ ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ ไม่มีเครื่องถ่ายเอกสารใช้แน่ ๆ

สิ่งที่ยากของผู้นำหรือผู้บริหารก็คือ ทำอย่างไรจึงจะผลักดันให้องค์กรที่รับผิดชอบเคลื่อนไปในทิศทางที่ตนต้องการ โดยอาจอาศัยวิธีการดังต่อไปนี้ได้

1. เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เป็นการเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และวิธีการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร เช่น เปลี่ยนจากองค์กรที่ต้องคอยตามระบบอย่างเชื่องช้า ไม่กล้าเสี่ยง ไม่กล้าทำอะไร โดยการสร้างความเชื่อ เพื่อผลักดันคนในองค์กรให้กล้าเสี่ยงและอยู่ในกรอบเดิม ๆ น้อยลง เช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นบริษัทเอกชน การปรับเปลี่ยนระบบราชการใหม่ การรื้อปรับองค์กร เป็นต้น

2. ทำให้ผู้คนในองค์กรได้รับรู้ถึงรางวัลที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้ จะต้องสามารถทำให้คนในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้ว่าตนเองจะได้รับอะไรจากการเปลี่ยนแปลงนี้บ้าง ไม่ว่าจะเป็นรางวัลนั้นจะเป็นเพียงความภูมิใจที่องค์กรได้ก้าวสู่การเป็นผู้นำหรือรางวัลที่จับต้องได้ เช่น โบนัส หรือ เงินเดือนที่จะเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3. กระตุ้นให้คนในองค์กรสามารถมองเห็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือจากผลประโยชน์ส่วนตัวได้บ้าง ผู้นำต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดต่อส่วนรวม โดยช่วยให้เข้าใจว่าการทุ่มเทของพวกเขานำความเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร และสังคมได้อย่างไรบ้าง

4. ช่วยให้เห็นคนในองค์กรได้เห็นถึงความสำคัญของตนเอง อันสืบเนื่องมาจาก 3 ข้อเบื้องต้น คือ เมื่อองค์กรได้ก้าวไปในทิศทางใหม่ ๆ ทำในสิ่งใหม่ ๆ คนในองค์กรควรจะมี ความภูมิใจ รู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงนั้น

5. ชี้ให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วน โดยการนำบุคคลสำคัญ ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้คนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่ออธิบายถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างความรู้สึกที่ว่า “ตัวเราไม่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ตอนนี้ อาจจะไม่มียุคสำหรับพวกเราอีกต่อไป” อันจะทำให้คนในองค์กรคล้อยตามไปได้ไม่ยาก

- มุ่งมั่นที่จะก้าวสู่ความยิ่งใหญ่ การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคือ การที่จะทำให้คนในองค์กรตื่นตัวกับการที่จะได้ทำในสิ่งที่ยิ่งใหญ่และอยู่ในองค์กรที่ยิ่งใหญ่ อาจจัดการประกวดคำขวัญ บทความ หรืออภิปรายในหัวข้อต่าง ๆ เช่น “เราจะก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านบริการสารสนเทศได้อย่างไร” หรืออาจพูดในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ หรือการประชุมทุก ๆ ครั้ง เพื่อย้ำเตือน

- การเปิดโอกาสให้ซักถามและโต้แย้ง เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคนในองค์กร เป็นการทำให้คนในองค์กรมีส่วนร่วม มีความสนใจในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และพร้อมที่จะนำการเปลี่ยนแปลงนี้ไปปฏิบัติ

- กำหนดตัวบุคคลที่พร้อมจะปรับตัวไว้ในตำแหน่งสำคัญ เพื่อคนเหล่านี้จะได้เริ่มดำเนินงานและตัดสินใจได้อย่างดีในกรณีที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง และสามารถส่งอิทธิพลไปยังคนอื่น ๆ ในองค์กร

- มาตรการอื่น ๆ เช่น การหาพลังงาน หรือกำลังภายใน เช่น อาจไปลื้อบขี้อการสนับสนุนจากผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาเสียก่อน หรือถ้าเป็นผู้บริหารระดับสูง อาจขอพลังสนับสนุนจากคนระดับล่าง เพราะการเปลี่ยนแปลงใด ๆ หากไม่ใช้กำลังหนุนแล้ว ก็ประสบความสำเร็จได้ยาก

บรรณานุกรม

วรภัทร ภูเจริญ. 2544. คิดอย่างนักบริหาร. กรุงเทพฯ: ภัครธรธ.
อิฐพร ภูเจริญ. 2545. “เทคนิคผู้บริหาร”. Inside Quality 2, 6 (มีนาคม – เมษายน): 46-48.

ข่าวบุคลากร

✧ ประชุม สัมมนา อบรม ✧

✧ สำนักหอสมุดกลาง ส่งบุคลากรจำนวน 4 คน เข้าร่วมฟังการบรรยายทางวิชาการเรื่อง WebSIS บน Windows NT Server” ในวันศุกร์ที่ 14 มีนาคม 2546 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายชื่อดังนี้

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. นางสาวรณมา อินทร์รักษา | บรรณารักษ์ชำนาญการ 8 |
| 2. นางวีระวรรณ พราพงษ์ | บรรณารักษ์ 6 |
| 3. นางสาวณิษฐ์ กำเนิดเรือง | พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ 4 |
| 4. นายสุวิทย์ ไตรยจันทร์ | พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ 3 |

✧ สำนักหอสมุดกลาง ส่งบุคลากรจำนวน 2 คน เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การซ่อมหนังสือและวารสาร” รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 8 – 11 เมษายน 2546 เวลา 08.30 – 16.30 น. ณ สำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี มีรายชื่อดังนี้

- | | |
|----------------------|---------------------------------------|
| 1. นายชวลิต ทองสำราญ | เจ้าหน้าที่ธุรการ เทียบเท่าระดับ 4 |
| 2. นางราณี วงษ์สิงห์ | พนักงานเข้าและเย็บเล่ม (ลูกจ้างประจำ) |

✧ เลื่อนข้าราชการ จำนวน 6 ราย

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. นางสาวจรรววรรณ ตันวิจิตร | บรรณารักษ์ชำนาญการ 7 |
| | เลื่อนเป็น บรรณารักษ์ชำนาญการ 8 |
| 2. นางดารารัตน์ ผลัญชัย | บรรณารักษ์ 5 |
| | เลื่อนเป็น บรรณารักษ์ 6 |
| 3. นางทวิ เอนกสุข | บรรณารักษ์ 4 |
| | เลื่อนเป็น บรรณารักษ์ 5 |
| 4. นางรัชณี เข้มดีกุล | บรรณารักษ์ 4 |
| | เลื่อนเป็น บรรณารักษ์ 5 |
| 5. นางสาวณิษฐ์ กำเนิดเรือง | พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ 3 |
| | เลื่อนเป็น พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ 4 |
| 6. นางสมพิศ แก้ววิทยากร | พนักงานห้องสมุด 4 |
| | เลื่อนเป็น พนักงานห้องสมุด 5 |

❁ เทียบระดับลูกจ้างบรายได้ จำนวน 1 ราย

1. นายสมพงศ์ วัชรวิงส์ ณ อยู่ธยา เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เทียบเท่าระดับ 3
เลื่อนเป็น เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เทียบเท่าระดับ 4

สุพรรณนิการ์เกมส์

กีฬา “สุพรรณนิการ์เกมส์” ครั้งที่ 27 ได้ทำพิธีปิดการแข่งขันเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันศุกร์ที่ 28 กุมภาพันธ์ ที่ผ่านมา ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นวัน Sports Day ด้วย ในพิธีปิดนั้น มีการแข่งขันกีฬามหาสนุกประเภทต่าง ๆ รวมทั้งมีการแข่งขันการเดินแอโรบิคเพื่อสุขภาพ ผลการตัดสิน สำนักหอสมุดกลาง ได้รับรางวัลความพร้อมเพรียงกันในการเดิน เป็นกระดิกตัมน้ำร้อน 1 ใบ ซึ่งจะมอบให้สวัสดิการของสำนักฯ เพื่อใช้ในงานส่วนรวมต่อไป

สรุปผลการแข่งขันกีฬา “สุพรรณนิการ์เกมส์” สำนักหอสมุดกลาง ได้รับด้วยรางวัล ดังนี้
กีฬาโบว์ลิ่ง

1. ประเภทคะแนนรวม ได้รางวัลรองชนะเลิศ
2. ประเภทบุคคลหญิง ได้รางวัลชนะเลิศ
3. ประเภทหญิงคู่ ได้รางวัลชนะเลิศ

กีฬาสนุกเกอร์

1. ประเภทเดี่ยวมือ 2 ได้รางวัลรองชนะเลิศ
2. ประเภทคู่ ได้รางวัลรองชนะเลิศ

ในนามของสำนักหอสมุดกลาง ขอขอบคุณชาว สก.ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาร่วมแรงร่วมใจกัน เพื่อสำนักหอสมุดกลางของเรา



ทิศทางนโยบายและแนวทางการวิจัยแห่งชาติ

วิทย์ สตงคุณห์*

พุทธชาติ เฟ่นโผน*

บทความนี้เขียนขึ้นมาจากข้อมูลที่ได้จากการเข้าอบรมหลักสูตร “การบริหารโครงการวิจัย” รุ่นที่ 1 ในหัวข้อ “ทิศทางและลำดับความสำคัญของการวิจัย” โดยนายธนศ ส่วนชะเอม และจากการค้นคว้าเพิ่มเติมจาก นโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545 – 2549) และ ทิศทาง การวิจัยและแผนวิจัย ปีงบประมาณ 2544 – 2547 กับนโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545 – 2549)

ทิศทางการวิจัยของชาติ

ความสำคัญและประโยชน์

ในอดีต

1. งานวิจัยที่ทำเป็นโครงการเล็ก ๆ ใน Scale ที่แคบในห้องปฏิบัติการ เป็นการทำคนเดียวไม่ได้เชิญผู้อื่นมาร่วมด้วย
2. นักวิจัยทำวิจัยตามความต้องการของนักวิจัยเอง ผลการวิจัยก็อยู่เฉพาะนักวิจัยหรือในวงแคบ
3. ผลการวิจัยไม่สามารถนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศในเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมได้
4. คณะกรรมการการของรัฐสภา ให้ความเห็นว่า ได้มีการให้ทุนวิจัยไปนานแล้ว แต่ทำไมชาวบ้านยังยากจนอยู่
5. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จึงระดมสมองนักวิจัยทั่วประเทศมาสร้างทิศทางการวิจัย ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ปัจจุบัน

1. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานประมาณ และคณะกรรมการการของรัฐสภา ได้ตกลงให้มีนโยบาย แนวทาง ทิศทางการวิจัยและแผนวิจัยขึ้น
2. คณะรัฐมนตรีมีมติให้
 - 2.1 นักวิจัยและหน่วยราชการที่ของบวิจัย ต้องยึดตามนโยบายและทิศทางการวิจัย ตลอดจนแผนวิจัยที่กำหนดไว้
 - 2.1 ให้สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ตรวจสอบโครงการวิจัยที่ของบประมาณแผ่นดิน ตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2541 เป็นต้นมา ทั้งโครงการเดี่ยวและโครงการชุด
 - 2.2 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ แจ้งผลการตรวจสอบ เพื่อให้สำนักงานจัดสรรงบประมาณให้ต่อไป

*บรรณารักษ์เชี่ยวชาญ 9 สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความหมาย

ทิศทางการวิจัย (Research Direction) แผนวิจัย (Research Plan) ข้อเสนอการวิจัย (Research Proposal)

ทิศทางการวิจัย หมายถึง ลักษณะหรือแนวทางการทำวิจัยที่มุ่งไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่า จะเกิดขึ้นในอนาคต

แผนวิจัย หมายถึง

- แผนแม่บทหลักของการวิจัย
- โครงร่างข้อกำหนดที่ระบุเรื่องหรือลักษณะการดำเนินการในการทำวิจัยให้เป็นไปหรือสอดคล้องกับทิศทางการวิจัยที่กำหนดไว้

ข้อเสนอการวิจัย หมายถึง

- แบบที่เสนอขอทำวิจัยหรือขออนุมัติทำวิจัยหรือขอทุนอุดหนุนการวิจัย มี 2 แบบ คือ

1. แบบเสนอแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย (Research Program)
2. แบบเสนอโครงการวิจัยหรือโครงการเดี่ยว (Research Project)

แผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย

แผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น เพื่อดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- โครงการแม่ 1 โครงการ
- โครงการวิจัยย่อย (ลูก) หลาย ๆ โครงการประกอบกัน
- แต่ละโครงการย่อยต้องมีความสัมพันธ์หรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- มีลักษณะบูรณาการ (Integration)
- ก่อให้เกิดองค์รวม (Holistic Ideology)
- เป็นสหสาขาวิชาการ (Multi – Disciplines)
- เป็นการวิจัยครบวงจร (Complete Set)
- ทำร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรอื่น
- มีทีมวิจัยประมาณ 10 – 200 คน
- ทีมวิจัยต้องเชี่ยวชาญหรือเป็นมืออาชีพ
- มีเป้าหมายที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างชัดเจน
- ทำวิจัยตาม 34 ชุดโครงการวิจัยแห่งชาติใน 4 ด้านหลักคือ ด้านเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตร ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและอุตสาหกรรม ด้านสุขภาพ และด้านสังคมและวัฒนธรรม

โครงการวิจัย หมายถึงแผนและการแสดงหัวข้อรายละเอียดในการศึกษา ค้นคว้า

วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างมีระบบที่แน่นอน เพื่อให้ดำเนินการวิจัยได้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ (มีต่อฉบับหน้า)

บุรีรัมย์

คำขวัญ

เมืองปราสาทหิน ถิ่นภูเขาไฟ ผ้าไหมสวย รวยวัฒนธรรม

ตราประจำจังหวัด



รูปเทวดารำและปราสาทหิน



คณะกรรมการประชาสัมพันธ์

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

♥♥♥ ขอเชิญชาว สก. ร่วมแต่งกายผ้าไทย เพื่อสืบสานวัฒนธรรมการแต่งกายของไทย ♥♥♥

📖 ระบบมีมาตรฐาน บริการมีคุณภาพ 📖