



ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๑๒ ปีที่ ๒๕๕๒ เดือนมิถุนายน ๒๕๕๒



ISO 9001 : 2008



บริการสายด่วน Book Reservation Hotline

สำนักหอสมุดกลาง เปิดให้บริการ Book Reservation Hotline เป็นบริการช่วยค้นหนังสือที่ต้องการใช้ด่วน ให้กับคณาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีขั้นตอนการให้บริการดังนี้

๑ ผู้ใช้บริการ ต้องสืบค้นรายชื่อหนังสือจากฐานข้อมูลทรัพยากรห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ <http://library.lib.ru.ac.th>

๒ แจ้งรายชื่อหนังสือที่ต้องการ ผ่านทางโทร. 0-2310-8636 และ 0-2310-8656 หลังจากนั้นประมาณ 10 นาทีเจ้าหน้าที่จะนำหนังสือมาไว้ที่เคาน์เตอร์ งานบริการยืม-คืนฯ ชั้น 1 อาคาร 1 กรณีที่หนังสือถูกยืมออกหรือมีผู้อื่นใช้อยู่ จะจัดหาหนังสือที่มีเนื้อหาใกล้เคียงมาให้เลือกตามต้องการ

๓ ผู้ใช้บริการต้องมารับหนังสือภายใน 1 วันทำการ มิฉะนั้นจะนำหนังสือขึ้นชั้น เพื่อให้บริการต่อไป

หมายเหตุ กรุณาแสดงบัตรสมาชิกห้องสมุดทุกครั้ง เมื่อมาใช้บริการ สอบถามเพิ่มเติมที่ 0-2310-8636, 0-2310-8656

ข่าวบุคลากร



ประชุม สัมมนา อบรม

สำนักหอสมุดกลาง ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ดังนี้

- นางเอี่ยมพร ชสงนา นายสุพล สาวินัย และนางสาวณิชา กำเนิดเรือง อบรมหลักสูตร “การสร้างเว็บไซต์อย่างง่ายได้ด้วยตนเอง ด้วยโปรแกรม Macromedia Dreamweaver และ Macromedia Flash” ในวันที่ 22-26 มิถุนายน 2552 ณ ห้อง ICB ชั้น 2 สถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- นางมานะศรี ชงเจริญ อบรมหลักสูตร “เทคนิคและสร้างลูกเล่นต่างๆ ใน Microsoft PowerPoint” ในวันที่ 29-30 มิถุนายน 2552 ณ ห้อง ICB ชั้น 2 สถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เปิดบริการยืม-คืนทรัพยากรด้วยระบบห้องสมุดอัตโนมัติ Millennium

นางนันทพร อุดมวินิจศิลป์ และนางสาวสุภาพร เรืองปิยะเสรี เดินทางไปปฏิบัติราชการ ติดตั้งระบบและสอนวิธีการให้บริการยืม-คืน ทรัพยากรห้องสมุดด้วยโปรแกรมระบบห้องสมุดอัตโนมัติ INNOPAC Millennium แก่บุคลากรของห้องสมุดสาขาวิทยบริการฯ จังหวัดปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ 22-24 มิถุนายน 2552

วิทยากรพิเศษ

นางจิรณี ขวัญเมือง และนางดวงพร พงศ์พาณิชย์ ได้รับเชิญจากสถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เนื่องในวันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ เพื่อเป็นวิทยากรแนะนำการใช้ห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศห้องสมุด ในวันเสาร์ที่ 6 มิถุนายน 2552 ณ ห้องประชุม ชั้น 9 อาคารสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

📖 นักศึกษาดูงาน

รองศาสตราจารย์ดวงพร สุภชัยพานิชพงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง นำนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน มาศึกษาดูงานของงานบริการยืม-คืนทรัพยากรสารสนเทศ ฝ่ายบริการผู้อ่าน เพื่อประกอบการเรียนกระบวนวิชา IS 323 : การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารสารสนเทศ ในวันศุกร์ที่ 3 กรกฎาคม 2552 เวลา 09.30-12.00 น.

📖 ฐานข้อมูล Reference Library of WHO Publications

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ร่วมมือกับองค์การอนามัยโลก จัดตั้ง Reference Library of WHO Publications, Faculty of Public Health, Naresuan University ขึ้น ในการนี้ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ร่วมมือกับคณะสาธารณสุขศาสตร์ จัดทำ Link การเข้าใช้ Reference Library of WHO Publications โดยผู้ใช้งานสามารถเข้าใช้งานได้ทั้งเว็บไซต์ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร (www.lib.nu.ac.th) และสามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

นานาสาระ Healthy Organization

ในแวดวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์มักจะชินกับคำว่า High Performance Organization (องค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ) ซึ่งเป็นแนวคิดในการบริหารที่มุ่งเน้นในผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

องค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ กล่าวคือ ผู้บริหารหรือคนในองค์กรมุ่งเป้าหมายไปทำงานเป็นหลัก บางแห่งทำกันแบบเอาเป็นเอาตาย เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นเลิศ โดยบางครั้งก็มีการเปรียบเทียบผล (Benchmarking) กับองค์กรอื่นประกอบ ด้วยแน่นอนว่าผลงานที่ดีเลิศนั้น อาจส่งผลให้หน่วยงานหรือคนในองค์กรนั้นได้รับรางวัล เช่น โบนัส เครื่องเชิดชูเกียรติต่างๆ เป็นต้น แต่คำว่า “Healthy Organization” (องค์กรสุขภาพ) นั้น เป็นแนวคิดในการบริหารที่มุ่งเน้นในเรื่องความสุขของคนในองค์กรหรือกล่าวอีกในหนึ่งคือ การทำให้คนในองค์กรนั้นมีความสุข หรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีควบคู่ไปด้วย

ในการทำงานปกติเรามักใช้เวลาไม่น้อยกว่าสามในสี่ของแต่ละวันอยู่ที่ทำงาน หากเราต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นสุข เราสามารถจะทำให้องค์กรของเราเป็นองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ได้หลากหลายวิธี อาทิ

1. การยอมรับความแตกต่าง มีนักทฤษฎีกล่าวไว้ว่า “หากเราคิดอะไรที่คล้ายๆ กัน ก็เท่ากับไม่มีความคิดเกิดขึ้นเลย” ดังนั้นการทำงานกับคนที่แตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นทางเชื้อชาติ เพศ อายุ ค่านิยม รูปแบบของการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จะทำให้เรามีโอกาสมากยิ่งขึ้นที่จะเติบโต ก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน ดังที่มีผู้กล่าวว่า แตกต่างแต่ไม่แตกแยก

2. การคงสิ่งดีๆ ในอดีตไว้ การปรับเปลี่ยนองค์กรจากรูปแบบเก่าไปสู่รูปแบบใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงความคิดเก่าไปสู่ความคิดใหม่นั้น ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในเวลาชั่วข้ามคืน แต่อาจต้องใช้เวลาหลายปีในแต่ละก้าวของการเปลี่ยนผ่าน ดังนั้นจึงควรสำรวจความสำเร็จขององค์กรของเรา และค้นหาคุณลักษณะที่ดีเลิศขององค์กรรูปแบบเก่า เพื่อนำเข้มารวมไว้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรรูปแบบใหม่

3. สนุกกับงาน จะมีสักกี่คนในองค์กรที่สนุกกับงาน หากคนในองค์กรไม่สนุกกับงาน การไม่สนุกกับงานก็เท่ากับไม่เกิดการมองโลกในแง่ดี ก็เท่ากับองค์กรนั้นไม่มีความหวังในการแก้ไขปัญหาที่ค้างคาอยู่แต่อย่างใด การสนุกกับงานบางครั้งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) อันทำให้เรามองเห็นหนทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนภายในองค์กรได้อย่างลงตัว

4. การแบ่งความรับผิดชอบที่ชัดเจน ควรทำให้แน่ใจว่าทุกส่วนในองค์กรและคนในองค์กรทุกคนรู้ว่าตัวเองต้องรับผิดชอบเรื่องอะไรบ้าง และควรทำการปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความสับสนน้อยที่สุด

5. การให้อำนาจตัวเองและคนอื่น หากคนในองค์กรสามารถกระทำในสิ่งที่ตัวเองรักก็จะสามารถแสดงไหวพริบหรือความเฉียบแหลมของตนออกมาได้ ดังนั้นแทนที่จะมุ่งทำให้คนในองค์กรแต่ละคนเหมาะกับกรอบแบบแผนที่กำหนด เราควรส่งเสริมให้คนในองค์กรใช้กำลังความสามารถของพวกเขา เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ลองถามตัวคุณเองว่าทุกวันนี้คุณสามารถใช้ความสามารถ ความสนใจและความเชี่ยวชาญในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด หากคุณสามารถใช้ได้มากถึง 100 % มีใช้เพียง 25 % คุณย่อมจะมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่

6. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กร ในแต่ละองค์กรถ้าเราให้รางวัลแก่คนที่มีการจรรยาบรรณ และลงโทษคนที่ไม่มีหรือไม่ประพฤติตามจรรยาบรรณ เราจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและข้อผูกมัดในองค์กรได้ และเมื่อใดก็ตามที่องค์กรสามารถทำให้คนในองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กรของตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรนั้นก็จะได้ความเชื่อมั่นหรือศรัทธาจากบุคคลภายนอกสืบต่อไป

7. การสร้างความสำคัญของการอยู่ร่วมกัน ควรทำลายกำแพงที่แยกความเป็น “เขา” และ “เรา” บทพิสูจน์อยู่ที่การกระทำมิใช่คำพูด เคยมีตัวอย่างในหลายองค์กร เมื่อถูกถามว่า ใครทำงานเด่นที่สุดหรือมีผลงานมากที่สุด ทุกคนในองค์กรนั้นตอบได้ตรงกันหมดว่าเป็นใคร แต่ถ้าถามต่อไปว่าแล้วได้เรียนรู้อะไรจากบุคคลนั้นบ้าง กลับไม่มีใครตอบหรือคิดอยากจะรู้เลย ซึ่งหากจะให้ป็นองค์กรสุภาพแล้ว ทุกคนในองค์กรควรได้เรียนรู้จากผู้ที่มึผลงานโดดเด่นหรือดีเลิศว่าเขาใช้อะไรเป็นเครื่องมือในการทำงาน ใช้เทคนิคอะไรในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จและขอให้บุคคลนั้นถ่ายทอดให้คนในองค์กรเดียวกันได้รับรู้และเข้าใจ เพื่อเป็นแบบอย่างให้คนในองค์กร หรือนำไปเป็นพื้นฐานความคิดหรือแนวทางปฏิบัติต่อไป

วิธีการสร้างองค์กรสุภาพข้างต้นนั้น มุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและการสร้างความสุขในการทำงานเป็นสำคัญ เมื่อคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานดีด้วย

บรรณานุกรม

พิรุฬ เพียรล้ำเลิศ. (2552, กุมภาพันธ์ 20-26). *Healthy Organization*. มติชนรายสัปดาห์, หน้า 37.

คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์
สำนักหอสมุดกลาง