

91503

รายงานการวิจัย

เรื่อง



การนำแนวคิดคิวซีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรใน
หน่วยราชการของไทย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์

Implementing QCC. for Staff
Development in Thai Bureaucracy:
A Case Study of Prince of Songkla
University

โดย

กมล ส่องวัฒนา

กมล

เลขที่	HD 66 PAA 2524
เลขทะเบียน	016388
	1/4 ส.ร. 2534

กมล ส่องวัฒนา
วิจัย

100
200

"ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ"

91503

ชื่อ เรื่อง	การนำแนวคิดคิวซีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยราชการของไทย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปีที่ทำการวิจัย	2532 - 2534
สถานที่วิจัย	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้วิจัย	ผศ. กมล ส่งวัฒนา
หน่วยงานที่สังกัด	ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
เงินทุน	ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภททั่วไป ประจำปี 2532 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงการนำแนวคิดคิวซีมาใช้นามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยเฉพาะเรื่องการจัดองค์การและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำแนวคิดคิวซีมาใช้ เพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของกลุ่มคิวซี ตลอดจนเพื่อค้นหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการดำเนินการตามแนวคิดคิวซี

การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล เดียวกับการวิเคราะห์เนื้อเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งพบว่า ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการนำคิวซีในบางคณะและหน่วยงาน เมื่อพิจารณาถึงความต่อเนื่องของการดำเนินงานคิวซี ก็มีเพียงบางคณะและหน่วยงาน เช่นกันที่ยังคงมีภาคเน้นกิจกรรมคิวซีอยู่ ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรมคิวซีมาจากข้าราชการสาย ข สาย ค และสูงถึง 6 หน่วยสมาชิกที่เป็นข้าราชการพลเรือน เคยผ่านการนำคิวซีมาใช้นั้นพบว่ามีการแนะนำเชิงบังคับแก่ผู้บริหาร และการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน คณะและหน่วยงานที่มีกิจกรรมคิวซีอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีการจัดองค์การ

กิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี และใช้งบประมาณไปมากพอสมควร เมื่อพิจารณาจากกลุ่มคิวิซีแล้วพบว่าสามารถบริหารงานกลุ่มของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพพอสมควร แต่ปัญหาสำคัญของแต่ละกลุ่มคิวิซีคือ เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมมีค่อนข้างน้อย งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็ยังมีน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อกิจกรรมคิวิซีไปในทางที่ดี คือ เห็นประโยชน์ของกิจกรรมคิวิซีและสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานของราชการได้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานหลังจากที่ทำการกิจกรรมคิวิซีแล้ว พบว่ามีพอให้ สำหรับปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจกรรมคิวิซี คือ ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจของสมาชิก ตลอดจนความสนับสนุนและการประสานงานจากผู้บังคับบัญชา อย่าง เร่งรัดตาม เมื่อสมาชิกได้ทำการกิจกรรมคิวิซีไปแล้ว พบว่ามีบางส่วนเกิดความเบื่อหน่ายและเลิกทำกิจกรรมคิวิซี ไปเลย

ข้อพิจารณาที่สมควรเสนอในการดำเนินการกิจกรรมคิวิซี คือ ผู้บริหารกิจกรรมคิวิซีของแต่ละคณะและหน่วยงาน ควรให้ความสนใจต่อกิจกรรมบริหารงานของกลุ่มคิวิซีให้มากขึ้น ควรแก้ไขปัญหาด้านเรื่อง เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมคิวิซีที่มีค่อนข้างน้อย งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ให้กับกลุ่มคิวิซีที่ยังมีไม่เพียงพอ ตลอดจนปัญหาความเบื่อหน่ายจากการทำการกิจกรรมคิวิซี และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของแต่ละกลุ่มคิวิซี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของกิจกรรมคิวิซีและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของแต่ละคณะ หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย

Title : Implementing QCC. for Staff Development in Thai Bureaucracy : A Case Study of Prince of Songkla University

Year : 1989 - 1991

Area of Study : Prince of Songkla University

Researcher : Asst.Prof. Kamol Songwathana

Institution : Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

Granting Agency : Office of National Research Committee

Abstract

The objectives of this research were to study about implementing QCC. in Prince of Songkla University especially the organizations and activities, the factors about achievement or failure for implementing QCC., behavioral change from performance of QCC. groups and the problems or obstacles of implementing QCC.

Documentary research and survey research employing self-administered questionnaire were the methodology of this study. Content analysis, correlation analysis, and descriptive statistical analysis were analytical methods used in data analysis. The major findings were briefly stated as follows:

The QCC. of Prince of Songkla University was used in some faculties and units. The continuing of QCC. were also in some faculties and units. The members of QCC. groups mostly came from

the university's officers, not lecturer. The reason for implementing QCC. was forceful advice from the administrators. Otherwise, the university's officers want to solve the performance problems in their officers. The faculties and units that had the continuing QCC. activities had the suitable organizations and activities and used many budgets. The QCC. groups could have an efficiency administration. The majors problems of the QCC. groups were the limitation of times, the lack of budgets and facilities. The interviewees had good attitude for QCC. They accepted the usefulness of QCC. and used in the public sectors. There were performance behavior change from QCC. The factors for achievement or failure of QCC. were the unity of the members and the support or coordination of the administrators. Otherwise, some members were boring the QCC. activities and didn't want to do QCC. again.

Recommendation for implementing QCC. was the administrator of QCC. from faculties and units should concern for administration of QCC. groups. They should solve the problems about the limitation of times, the lack of budgets or facilities and the bore of QCC. activities. They should gain the activities. So, the QCC. activities will be useful for administration of the faculties, units and university.