

April 2023

การนำ Q.C. Circle มาใช้ในโรงเรียน

ชัยพร วิษชาวุฒ

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

วิษชาวุฒ, ชัยพร (2023) "การนำ Q.C. Circle มาใช้ในโรงเรียน," *Journal of Education Studies*: Vol. 12: Iss. 2, Article 6.

DOI: 10.58837/CHULA.EDUCU.12.2.7

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol12/iss2/6>

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

การนำ Q.C. Circle มาใช้ในโรงเรียน

ชัยพร วิษณุวาท

๑. Q.C. Circle คืออะไร

Q.C. Circle ย่อมาจากคำว่า Quality Control Circle หมายถึง กลุ่มพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเดียวกัน รวมตัวกันเข้าด้วยความสมัครใจเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อทำกิจกรรมที่มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพของผลงานที่สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

แนวความคิดของ Q.C. Circle พัฒนามาจากวิธีควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรม เดิมทีกิจกรรมควบคุมคุณภาพประกอบด้วย การตรวจสอบและคัดเลือกผลิตภัณฑ์ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ หากได้ตามเกณฑ์มาตรฐานก็ถือว่าผ่าน ถ้าไม่ได้ก็ต้องคัดออก เปรียบเสมือนการสอบและการตัดสินผลสอบเป็นสอบได้-สอบตกตามที่ใช้ในระบบการศึกษา อย่างไรก็ตาม การควบคุมคุณภาพด้วยวิธีการเช่นนี้เป็น การควบคุมที่ปลายเหตุ และก่อให้เกิดความสูญเสียเป็นจำนวนมากเกินความจำเป็น นักอุตสาหกรรมในประเทศญี่ปุ่นจึงได้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงวิธีการควบคุมคุณภาพด้วยการตรวจสอบและคัดออกในราวทศวรรษ ๑๙๖๐ โดยมีแนวความคิดว่าการควบคุมคุณภาพที่ดีจะต้องกระทำในขั้นตอนของการผลิตและจะต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตในขั้นตอนต่าง ๆ มีส่วนรับผิดชอบในการตรวจสอบ สร้างเสริม และควบคุมคุณภาพ จึงได้พัฒนารูปแบบการดำเนินการที่เป็นที่รู้จักกันในชื่อ Q.C. Circle

๒. กิจกรรมของ Q.C. Circle

Q.C. Circle เป็นกลุ่มพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเดียวกันที่รวมตัวกันเป็นวงหรือ Circle เล็ก ๆ ด้วยความสนใจเพื่อทำกิจกรรมสร้างเสริมประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของผลงาน แต่ละกลุ่มมีสมาชิกประมาณไม่เกิน ๑๐ คน สมาชิกของกลุ่มเลือกตั้งหัวหน้ากลุ่มและเลขานุการกลุ่มกันเองตามแบบของประชาธิปไตย เพื่อเป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการทำกิจกรรมของกลุ่ม กิจกรรมของกลุ่ม Q.C. Circle เป็นกิจกรรม การแก้ปัญหา และ พัฒนาคุณภาพ ในงานที่กลุ่มมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน ขั้นตอนของกิจกรรมพอจะสรุปเป็นดังนี้

(๑) การตั้งปัญหา สมาชิกของกลุ่ม Q.C. Circle ช่วยกันคิดหาสิ่งที่ควรปรับปรุงในงานที่กลุ่มมีหน้าที่รับผิดชอบและช่วยกันคัดเลือกปัญหาที่มีความสำคัญเพื่อดำเนินการแก้ไข

(๒) การวิเคราะห์หาสาเหตุ เมื่อเลือกปัญหาได้แล้ว สมาชิกของกลุ่ม Q.C. Circle ช่วยกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและช่วยกันคัดเลือกสาเหตุที่สำคัญควรแก้การนำมาแก้ไข และที่กลุ่ม Q.C. Circle สามารถดำเนินการแก้ไขได้เองในระยะเวลาไม่นานนัก (ประมาณไม่เกิน ๖ เดือน)

(๓) การคิดหาวิธีแก้ปัญหา ตามปกติปัญหาหนึ่ง ๆ ย่อมมีหลายสาเหตุและการแก้ปัญหาที่แต่ละสาเหตุก็มีวิธีการต่าง ๆ กันหลายวิธี นักแก้ปัญหาที่ดีนอกจากจะสามารถกำหนดสาเหตุอย่างถูกต้องแล้ว ยังต้องเป็นนักคิดสร้างสรรค์ที่สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้หลาย ๆ วิธี และสามารถค้นพบวิธีแก้ปัญหาที่ทำได้ง่าย ๆ มีประสิทธิภาพ แต่ทว่าเป็นวิธีที่คนอื่น ๆ นึกไม่ถึงมาก่อน

(๔) การวางแผนการแก้ปัญหา เมื่อได้ตกลงใจในวิธีแก้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปของกิจกรรมกลุ่ม Q.C. Circle คือ การวางแผนการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายที่ต้องการสัมฤทธิ์ เป้าหมายนี้ต้องกำหนดเป็นตัวเลขเพื่อให้สามารถประเมินได้ และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา ตลอดจนการมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน

(๕) การดำเนินการแก้ปัญหา สมาชิกของกลุ่ม Q.C. Circle ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดและตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม

(๖) การประเมินผลการแก้ปัญหา กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแก้ปัญหาคือการประเมินผล การประเมินผลจะกระทำภายหลังการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนและเมื่อเสร็จสิ้นทุกขั้นตอน

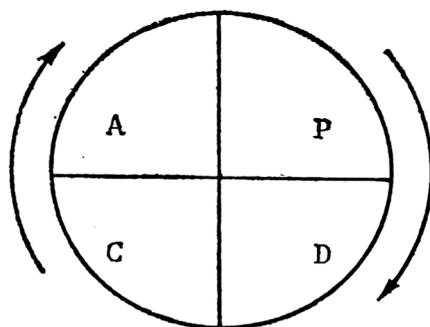
(๗) **การแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรค**
การประเมินผลช่วยให้สมาชิกของกลุ่ม Q.C. Circle ทราบว่าในแต่ละขั้นตอนในกระบวนการแก้ปัญหาที่มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง หากมีปัญหาในกระบวนการแก้ปัญหา กลุ่ม Q.C. Circle ก็จำเป็นต้องดำเนินการตามขั้นตอน (๑) ถึง (๖) เพื่อแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรค และเมื่อเสร็จสิ้นทุกขั้นตอนแล้ว การประเมินผลก็จะช่วยให้ทราบว่าดำเนินการแก้ปัญหาตลอดทุกขั้นตอนได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่บรรลุผลก็แสดงว่าปัญหายังไม่หมดสิ้น กลุ่ม Q.C. Circle อาจจะต้องกลับไปดำเนินการตาม ขั้นตอน (๑) ถึง (๖) อีกเพื่อแก้ไข้ปัญหานับบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

(๘) **การนำผลไปปฏิบัติ** หากการประเมินผลพบว่าวิธีการแก้ปัญหาของกลุ่ม Q.C. Circle ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขั้นตอนต่อไปคือการนำวิธีการที่ทดลองใช้อย่างได้ผลแล้วนี้ ไปกำหนดเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหา

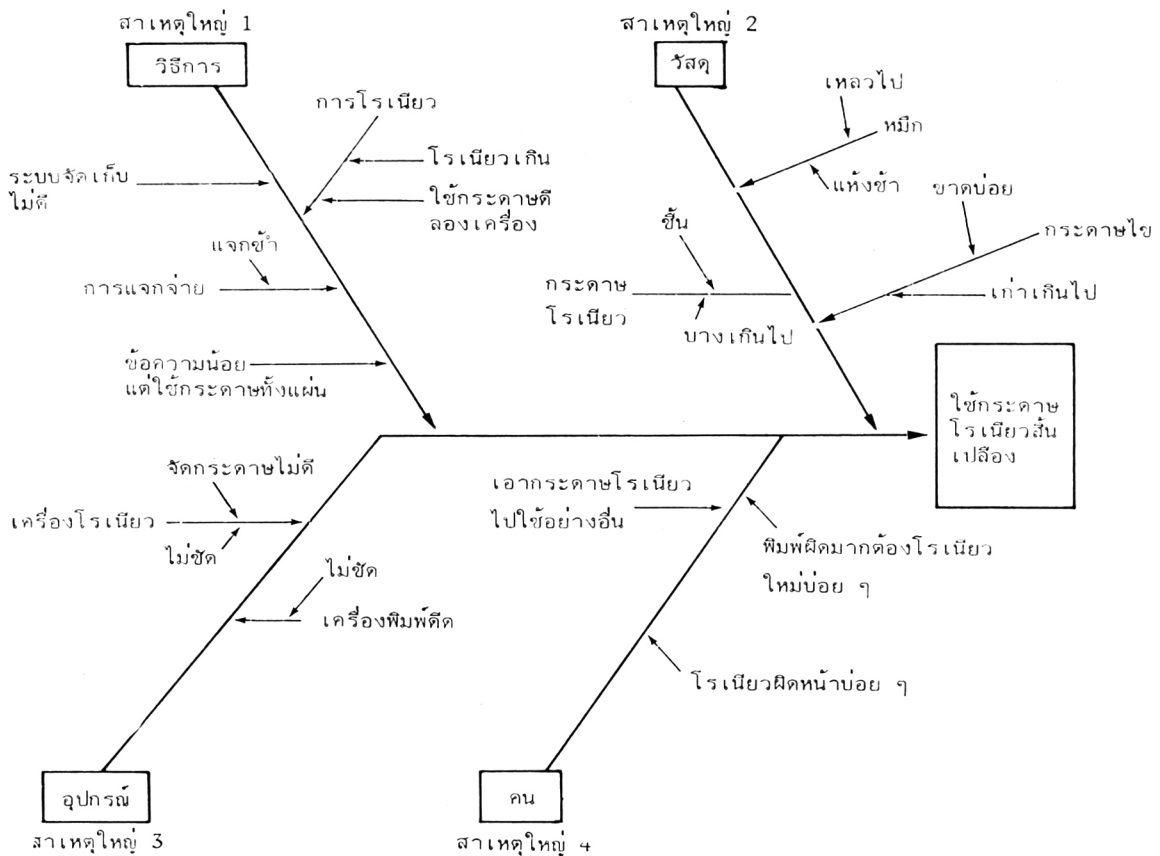
ไม่ให้เกิดขึ้นอีกและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงานในที่สุด

(๙) **การเสนอผลงาน** สมาชิกกลุ่ม Q.C. Circle เสนอผลงานของกลุ่มในการประชุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปรียบเสมือนการเสนอผลงานวิจัยของนักวิจัยในที่ประชุมต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่และรับข้อติชม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำกิจกรรม Q.C. Circle ต่อไป ในการเสนอผลงานอาจจัดเป็นมหกรรม มีการประกวดและให้รางวัลผลงานดีเด่นเพื่อการจูงใจ

Dr. W.E. Deming ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการควบคุมคุณภาพและเป็นผู้มีบทบาทในการเผยแพร่วิชาการควบคุมคุณภาพให้กับประเทศญี่ปุ่นในสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ได้จัดขั้นตอนการแก้ปัญหาตามขั้นตอน (๑) ถึง (๘) ข้างต้นตามที่ได้อธิบายแล้วออกเป็น ๔ ขั้นตอนที่เรียงกันเป็นวัฏจักร เรียกว่า **วงจรเดมมิง** (Deming Cycle) ดังนี้



P = Planning
D = Doing
C = Checking
A = Action



แผนภูมิการปลาวเคราะห์สาเหตุของการใช้กระดาษโรเนียวสันเปลี่ยน

๓.๔ เทคนิคการคิดสร้างสรรค์ ในการระดมสมองเพื่อกันหาวิธีแก้ปัญหา จำเป็นต้องอาศัยเทคนิคการคิดสร้างสรรค์ เช่น การคิดในเชิงสมมติ การคิดในเชิงอุปมา การแจกแจง และการไขว้ลักษณะของสิ่งต่างๆ การพักสมอง

และการปล่อยใจไปตามอารมณ์ ฯลฯ เทคนิคเหล่านี้ช่วยให้สามารถค้นพบวิธีแก้ปัญหาที่แยบยล มีประสิทธิภาพและได้ผลดี แต่ไม่เคยนึกถึงมาก่อน อาจเปรียบเสมือนมีเส้นผมมาปิดบังไว้

๓.๕ เทคนิคการประเมินและตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ต้องใช้ควบคู่ไปกับเทคนิคการระดมสมอง เมื่อระดมสมองจนได้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หรือวิธีการแก้ปัญหามาได้แล้ว ขั้นที่จำเป็นจะต้องทำต่อจากนั้น คือ การประเมินและการตัดสินใจว่าจะเลือกปัญหาใด จะแก้ที่สาเหตุใด และจะแก้ด้วยวิธีการใด การประเมินและตัดสินใจจำเป็นจะต้องตั้งอยู่บนฐานของ *ข้อมูล* และ *เกณฑ์* การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ในขั้นการประเมินและตัดสินใจนี้ เทคนิคทางสถิติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจำเป็นต้องนำมาใช้นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรหรือไม่ ใช้ค่าใช้จ่ายมากน้อยเพียงใด ใช้เวลายาวนานเพียงใด เป็นปัญหาของกลุ่มหรือไม่ ทำได้เองโดยตลอดหรือไม่ ฯลฯ

๓.๖ เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีม กิจกรรมของกลุ่ม Q.C.Circle เป็นกิจกรรมกลุ่มทำงานร่วมกันในทุกขั้นตอน มีการประชุมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เทคนิคต่างๆ เช่น เทคนิคการนำ เทคนิคการดำเนินการประชุม เทคนิคการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของกลุ่ม เทคนิคการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม ฯลฯ จำเป็นต้องนำมาใช้อย่างได้ผล

๔. กิจกรรม Q.C. Circle กับการบริหาร

กิจกรรมของกลุ่ม Q.C. Circle เป็นกิจกรรมการแก้ปัญหาของการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่กลุ่มผู้ปฏิบัติช่วยกันคิด ช่วยกันทำ เพื่อพัฒนาสภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของผลงานที่สมาชิกของกลุ่มมีสำหรับผิตชอบร่วมกัน กิจกรรมของกลุ่มจึงมีประโยชน์อย่างมากสำหรับการบริหารองค์กร เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของระบบและของบุคคลในองค์กร ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องลงมาวินิจฉัยสั่งการในทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพงาน ผู้ปฏิบัติจะช่วยกันค้นหาปัญหาเอง ช่วยกันวิเคราะห์หาสาเหตุและช่วยกันดำเนินการแก้ไขเอง และในกรณีโดยทั่วๆ ไป ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาของการปฏิบัติงานดีที่สุด

นอกจากจะมีประโยชน์ด้านประสิทธิภาพและผลผลิตแล้ว กิจกรรม Q.C. Circle ยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานนี้ทำให้เกิดความผูกพันในงานและความตั้งใจทำงานมากขึ้น กิจกรรมกลุ่มของกลุ่ม Q.C. Circle เป็นประโยชน์ต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และเป็นการ

พัฒนาความสามารถของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ในเชิงคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น อีกด้วย

เพื่อให้กิจกรรม Q.C. Circle เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์การและบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การจัดรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม Q.C. Circle และที่ประสานกิจกรรม Q.C. Circle ต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อสนองตอบนโยบายขององค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

๔.๑ รูปแบบการบริหาร การจัดรูปแบบการบริหารระบบกิจกรรม Q.C. Circle จะต้องยึดหลักของการ *ส่งเสริมและสนับสนุน* มิใช่หลักของการ *สั่งการและควบคุม* จะต้องจัดในรูปแบบของคณะกรรมการ มิใช่รูปแบบของผู้บังคับบัญชาตามสายงานปกติ

โดยทั่วไปในองค์การหรือหน่วยงานที่มีบุคลากรมากเพียงพอที่จะจัดเป็นกลุ่ม Q.C. Circle ตั้งแต่ ๑๐ กลุ่มขึ้นไป อาจจะต้องมีคณะกรรมการดังต่อไปนี้

(๑) *คณะกรรมการส่งเสริม Q.C. Circle* หรือเรียกเป็นชื่ออย่างอื่น เช่น คณะกรรมการอำนวยการ Q.C. Circle ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ เป็นประธาน ผู้บริหารระดับสูงอื่น ๆ เป็นกรรมการ และอาจมีผู้นำกลุ่ม Q.C. Circle

ขององค์การร่วมเป็นกรรมการด้วยจำนวนหนึ่ง สำหรับองค์การที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก และมีการแบ่งออกเป็นสายงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ก็อาจมีคณะกรรมการส่งเสริม Q.C. Circle ประจำสายงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ได้อีก

คณะกรรมการส่งเสริม Q.C. Circle มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนของการนำ Q.C. Circle มาพัฒนาการดำเนินงานขององค์การ ในการกำหนดแนวทางและการดำเนินการส่งเสริมกิจกรรม Q.C. Circle อย่างมีประสิทธิภาพ ในการติดตามผลการดำเนินงานของ Q.C. Circle ในการให้การสนับสนุนร่วมพิจารณากิจกรรม และร่วมประเมินผลงานของ Q.C. Circle ภายในองค์การ

(๒) *คณะกรรมการประสานงาน Q.C. Circle* ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงคนหนึ่งเป็นประธาน ผู้ประสานงาน Q.C. Circle เป็นกรรมการ คณะกรรมการประสานงาน Q.C. Circle มีหน้าที่ประสานงานบริหารกิจกรรม Q.C. Circle ให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ดำเนินการฝึกอบรมและให้การศึกษาเรื่อง Q.C. Circle แก่พนักงาน จัดให้มีการแสดงผลงานและประกวดผลงาน การประชาสัมพันธ์กิจกรรม Q.C. Circle ตลอดจนเป็นแกนกลางของการปฏิบัติกิจกรรม Q.C. Circle ทุกระดับ

(๓) **ผู้ประสานงาน Q.C. Circle** เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรม Q.C. Circle และนโยบายของหน่วยงานในส่วนที่เกี่ยวกับ Q.C. Circle เป็นอย่างดี ผู้ประสานงานทำหน้าที่ในการชี้แจง ตอบข้อสงสัย ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือในกรณีในกลุ่ม Q.C. Circle ประสบอุปสรรคหรือปัญหาในการทำกิจกรรม

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการให้มีกลุ่ม Q.C. Circle

หลังจากที่ได้จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริม Q.C. Circle และคณะกรรมการประสานงาน Q.C. Circle แล้ว งานที่จะต้องกระทำต่อไปคือการให้การฝึกอบรมแก่บุคลากรทุกคนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับต่ำสุด เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการของ Q.C. Circle ตลอดจนนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม Q.C. Circle ในบางองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมากและกระจายอยู่ตามที่ต่าง ๆ การฝึกอบรมอาจต้องทำเป็น ๒ ขั้นตอน โดยที่ขั้นตอนแรกเป็นการฝึกอบรมวิทยากร และขั้นตอนที่สอง ให้วิทยากรที่ผ่านการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้วเป็นผู้ฝึกอบรมบุคลากรอีกทอดหนึ่ง

กลุ่ม Q.C. Circle เป็นกลุ่มอาสาสมัครสมาชิกรวมตัวกันเป็นกลุ่มโดยไม่มีการบังคับ ดังนั้นปัจจัยสำคัญของการชักนำให้พนักงานมารวมตัวกันเป็นกลุ่มคือการชี้ให้พนักงานได้สังเกตเห็นประโยชน์ที่จะเกิดกับตัวพนักงานเอง เช่น การปรับปรุงแก้ไขปัญหาความไม่สะดวกหรือไม่สบายในการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพของการทำงานและของการทำงานให้มีความพอใจมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงานซึ่งจะส่งผลกลับมาเป็นความเจริญก้าวหน้าของตนเองในที่สุด

การชี้แจงประโยชน์ของ Q.C. Circle นี้ อาจจะต้องสนับสนุนด้วยการเสนอตัวอย่างผ่านสื่อ เช่น ภาพยนตร์หรือเทปวีดีโอ อาจจะต้องสนับสนุนด้วยการไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานอื่นที่ได้เริ่มกิจกรรม Q.C. Circle อย่างได้ผลดีมาแล้ว หรือให้ไปฟังการแถลงผลงานของกลุ่ม Q.C. Circle ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนการให้มีการทดลองทำเป็นตัวอย่างสาธิตภายในหน่วยงาน

เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจเรื่องกิจกรรม Q.C. Circle และพร้อมที่จะตั้งกลุ่ม ก็ให้ดำเนินการเลือกตั้งหัวหน้าและเลขานุการกลุ่ม ดำเนินการจดทะเบียนกับคณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรม Q.C. Circle เพื่อให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ และเริ่มลงมือทำกิจกรรมกลุ่มตามที่ได้อธิบายไว้แล้วในข้อ ๒ และข้อ ๓

๕. การนำกิจกรรม Q.C. Circle มาใช้ในโรงเรียน

กิจกรรม Q.C. Circle เริ่มต้นในวงการอุตสาหกรรม และได้แพร่ขยายเข้าไปในวงการธุรกิจและการบริการ เมื่อกิจกรรม Q.C. Circle เริ่มเข้ามาในประเทศไทยใน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็เริ่มใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมก่อน ต่อมาก็ได้แพร่ขยายเข้าไปในวงการธุรกิจและรัฐวิสาหกิจ และปัจจุบันยังเป็นที่สนใจของหน่วยราชการต่าง ๆ อีกหลายแห่ง รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เป็นต้น

กิจกรรม Q.C. Circle สามารถเข้ามาในโรงเรียนได้ใน ๒ รูปแบบ คือ

(๑) เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพของผลงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน

(๒) เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการ *คิดเป็น ทำเป็น และ แก้ปัญหาเป็น* ตามที่มุ่งหวังไว้ในหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

๕.๑ การนำกิจกรรม Q.C. Circle มาเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน กิจกรรม Q.C. Circle สามารถนำมาใช้ในโรงเรียนอย่างค่อนข้างสะดวก เนื่องจากโรงเรียนมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรม Q.C. หลายประการดังนี้

(๑) *บรรยากาศการบริหาร* การทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนส่วนใหญ่ค่อนข้างเป็นอิสระ เมื่อเทียบกับหน่วยราชการอื่น ๆ ครูอาจารย์ในโรงเรียนมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างชัดเจนและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการระดับต่างๆ ของโรงเรียนมากพอสมควร ในโรงเรียนหลาย ๆ แห่งผู้บริหารและครูอาจารย์ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะผู้ร่วมงานมากกว่าในลักษณะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศการบริหารเช่นนี้มีความเหมาะสมสำหรับการทำกิจกรรม Q.C. Circle มาก

ในความเป็นจริง การทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนหลายแห่งก็มีส่วนคล้ายการทำกิจกรรม Q.C. Circle อยู่แล้ว มีการประชุมกลุ่มย่อย มีการพิจารณาปัญหาาร่วมกันและแก้ปัญหาร่วมกันเป็นประจำอยู่แล้ว เพียงแต่ยังมิได้นำเทคนิคของกิจกรรม Q.C. Circle และระบบการบริหารกิจกรรม Q.C. Circle มาใช้เพื่อให้กิจกรรมการร่วมคิดร่วมทำนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดเท่านั้น

(๒) ความสามารถของบุคลากร

บุคลากรของโรงเรียนเกือบทั้งหมดมีการศึกษาในระดับก่อนข้างสูงถึงระดับสูง จะมีก็เพียงคนงาน ภารโรงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่มีการศึกษาในระดับต่ำ บุคลากรที่มีความสามารถสูงเหล่านี้จะสามารถเข้าใจหลักการของ Q.C. Circle และสามารถนำเทคนิคต่าง ๆ ของ Q.C. Circle ตามที่ได้อธิบายไว้แล้วไปใช้อย่างถูกต้องและได้ผลดี เพราะส่วนใหญ่ก็มีความคุ้นเคยกับเทคนิคต่าง ๆ เหล่านี้มาก่อนแล้ว

รูปแบบการนำเอากิจกรรม Q.C. Circle มาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน คงจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามขนาดและลักษณะการบริหารของโรงเรียน ตัวอย่างของรูปแบบการบริหารอาจเป็นดังนี้ (ดูแผนภูมิหน้า ๘๐)

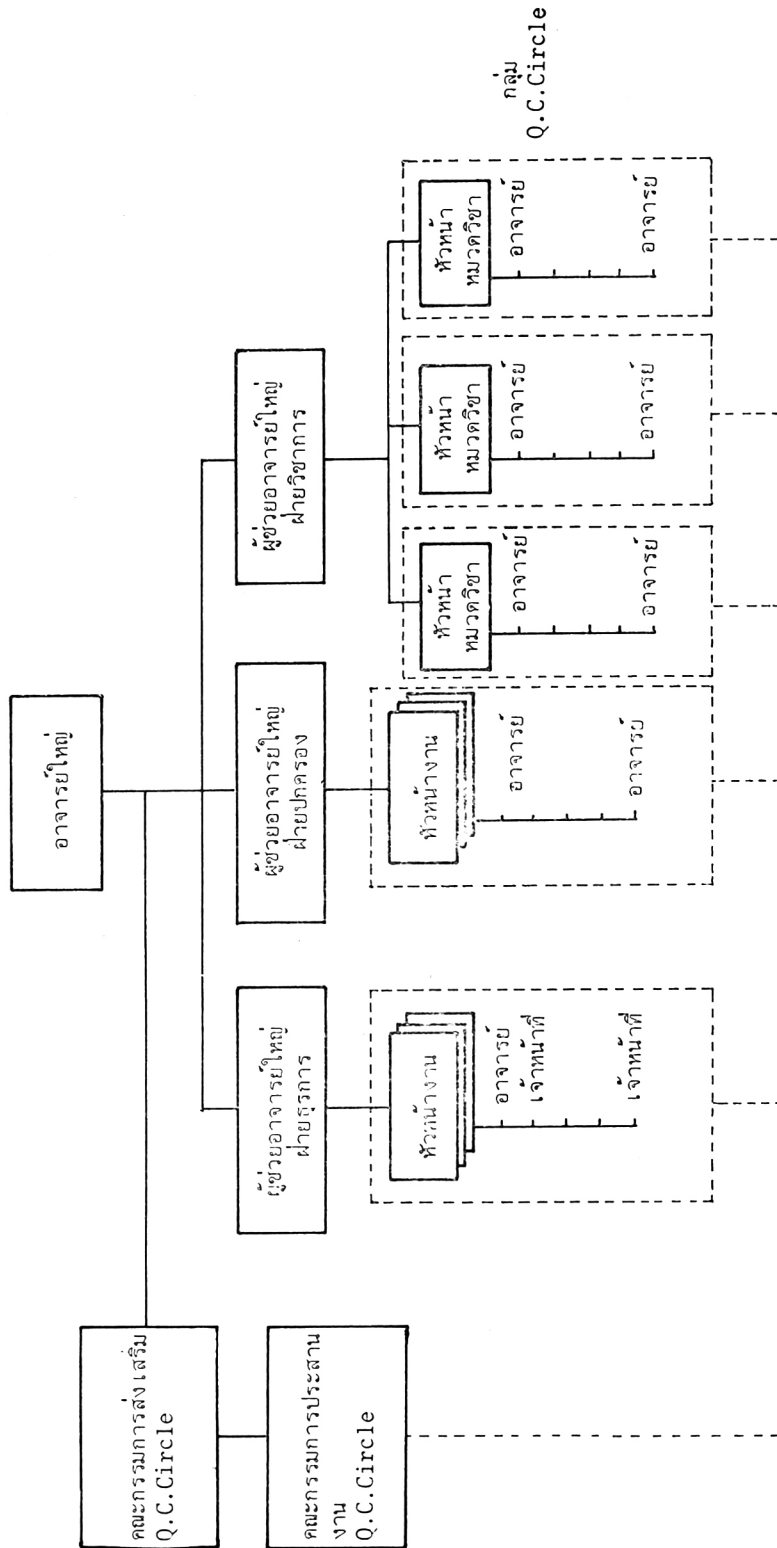
ตัวอย่างการจัดรูปแบบการบริหารตามแผนภูมิต่างกล่าวเป็นเพียงตัวอย่างของโรงเรียนมัธยมขนาดกลางเท่านั้น ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างจากนี้ หรือมีรูปแบบการจัดองค์การที่แตกต่างไปจากนี้ ก็อาจจะต้องมีการปรับการจัดรูปแบบการบริหารกิจกรรม Q.C. Circle ตามความเหมาะสม และถ้าหากเป็นโรงเรียนประถม ซึ่งส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก ก็อาจจะต้องจัดระบบบริหารกิจกรรม Q.C. Circle เป็นกลุ่มโรงเรียน

๕.๒ การสอดแทรกกิจกรรม Q.C.

Circle ในหลักสูตร ดังได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้นว่า กิจกรรม Q.C. Circle เป็นกิจกรรมการแก้ปัญหาด้วยวิธีวิทยาศาสตร์ ใช้ข้อมูลเป็นฐาน ใช้ความคิดวิเคราะห์ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้วิจารณ์ญาณในการประเมินและตัดสินใจ และที่สำคัญที่สุด คือ การทำงานร่วมกัน เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง กิจกรรม Q.C. Circle จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้เป็นกิจกรรมสำหรับการพัฒนาความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

การสอดแทรกกิจกรรม Q.C. Circle ในหลักสูตร สามารถทำได้ก่อนข้างสะดวกในระดับมัธยมศึกษา โดยจะต้องสอดแทรกทั้ง *ความรู้และการปฏิบัติจริง* ควบคู่กันไป สามารถกระทำในรูปของชมรมในวิชากิจกรรม เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร หรือจะจัดเป็นชมรมที่เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรก็ได้ ภายในชมรม Q.C. Circle ให้นักเรียนรวมกลุ่มกันตามหลักการของ Q.C. Circle ร่วมกันศึกษาหลักการและวิธีการของ Q.C. Circle ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ในโรงเรียน แม้กระทั่งรอบ ๆ โรงเรียน ด้วยวิธีการของ Q.C. Circle ตลอดจนการจัดให้มีการรายงาน

ตัวอย่างการจัดรูปแบบการบริหารกิจกรรมกลุ่ม Q.C. Circle ในมหาวิทยาลัยหรือฝ่ายที่มีบุคลากรกว่า ๓๐ คน อาจจัดเป็นกลุ่มมากกว่า ๑ กลุ่ม



(๓) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การยอมรับของผู้บริหารระดับสูง เพียงแต่ทำให้ระบบกิจกรรม Q.C. Circle สามารถเข้ามาในโรงเรียนเท่านั้น ส่วนกิจกรรมจะดำเนินการได้ดีเพียงไรขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียน ของกอง และของกรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน การสนับสนุนโดยการถือเอาการทำกิจกรรม Q.C. Circle เป็นนโยบายที่มีความสำคัญสูง โดยการถือเอากิจกรรม Q.C. Circle เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติราชการ สามารถใช้เวลา สถานที่ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นของทางราชการ โดยการถือว่ากลุ่ม Q.C. Circle ที่จดทะเบียนกับโรงเรียนเป็นกลุ่มที่ต้องปฏิบัติตามแบบแผนของการบริหาร มีฐานะเหมือนคณะกรรมการปฏิบัติราชการอื่น ๆ โดยการจัดหาเจ้าหน้าที่และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การทำกิจกรรม Q.C. Circle และโดยการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม Q.C. Circle ติดตามรับทราบตลอดจนการให้กำลังใจแก่การปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่ม Q.C. Circle ต่าง ๆ เป็นประจำในทุกชั้นตอน

หากขาดการสนับสนุนในทำนองนี้ กิจกรรม Q.C. Circle คงจะประสบความสำเร็จได้ยาก

(๔) ความเข้าใจของบุคลากร บุคลากรที่จะเป็นผู้ทำกิจกรรม Q.C. Circle จะต้องมีความเข้าใจอย่างดีและอย่างถูกต้องในหลักการและวิธีการของ Q.C. Circle โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปรัชญาของกิจกรรม Q.C. Circle ในเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล เทคนิคการระดมสมอง เทคนิคการตัดสินใจ เทคนิคการนำและการตาม และเทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม Q.C. Circle จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในบางองค์การจึงได้จัดให้มีกลุ่มวิทยากรภายในทำหน้าที่ฝึกอบรมเรื่อง Q.C. Circle แก่บุคลากรภายในโดยเฉพาะอย่างต่อเนื่อง

(๕) การยอมรับของบุคลากร การที่บุคลากรจะร่วมมือรับเอากิจกรรม Q.C. Circle มาทำด้วยความเต็มใจเพียงไร ขึ้นอยู่กับความเข้าใจเกี่ยวกับเจตนารมณ์ของผู้บริหาร หากบุคลากรไม่มีความเชื่อใจในฝ่ายบริหาร เข้าใจว่ากิจกรรม Q.C. Circle เป็นลูกไม้ของผู้บริหารที่จะนำมาหลอกใช้ ความร่วมมือก็จะไม่เกิดขึ้น และขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคลากรว่ากิจกรรม Q.C. Circle ทำให้ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ หากรับรู้ว่าการทำกิจกรรม

Q.C. Circle เป็นภาระงานที่ต้องทำเพิ่มเติม
ความร่วมมือก็จะเกิดขึ้นได้ยาก

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร
จะต้องจัดการอธิบายและการแสดงให้บุคลากร
ได้เข้าใจเจตนารมณ์ของการนำกิจกรรม Q.C.
Circle เข้ามาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาสภาพการ
ทำงานให้มีความสะดวกสบาย เพื่อพัฒนาการ
ทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้ซึ่งกันและกัน มี
มนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสุขใจในการทำงาน
ตลอดจนเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน
การแก้ปัญหาและพัฒนากิจการของโรงเรียน
เพื่อก้าวหน้าร่วมกัน

(๖) ผลของกิจกรรม Q.C. Circle

ผลที่ได้จากการทำกิจกรรมสามารถเห็นได้
ชัดเจนโดยเฉพาะส่วนที่เป็นปริมาณ แต่ใน
ส่วนที่เป็นคุณภาพ เช่น ความร่วมมือ ความ
พึงพอใจในงาน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางด้าน
การแก้ปัญหาหรือพัฒนาทางด้านพฤติกรรม
และจิตใจในตัวบุคลากรและตัวนักเรียน อาจ
จะมองเห็นไม่ชัดเจนนัก ผู้มีส่วนร่วมในกิจ-
กรรม จะต้องเข้าใจปัญหานี้ และจะต้อง
พยายามหาวิธีที่จะวัดผลในด้านต่าง ๆ เหล่านี้

บรรณานุกรม

กล้าหาญ วรพุทธพร *กลุ่มคุณภาพ (วิธีญี่ปุ่น) Q.C. Circle Concept* กรุงเทพฯ : สมาคม
ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๒๖

เจริญ วัชรরังษี และ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล *การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม : แบบ
ญี่ปุ่นกับเยอรมัน* เอกสารทางวิชาการ ลำดับที่ ๓ สมาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
ปีที่พิมพ์ไม่ปรากฏ

สมาคมจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย *คิ.ซี. เซอร์เคิล : รูปแบบหนึ่งของการบริหารงาน*
๒๕๒๖

Mc Gregor, D. *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill, 1960