

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา

พฤษภาคม 2559

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ



ปริญญานิพนธ์
ของ
วันเพ็ญ หมอนทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ



บทคัดย่อ
ของ
วันเพ็ญ หมอนทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา

พฤษภาคม 2559

วันเพ็ญ หมอนทอง. (2559). **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล**. ปรินซ์ตันนิพนธ์ ศศ.ม. (สารสนเทศศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.ศุภรรรษตรา แสนหา, รองศาสตราจารย์พวา พันธุ์เมฆา.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลจำแนกตามตัวแปร กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล ปัจจุบัน โดยใช้กรอบแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดด์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอริชเบอร์เกอร์ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ จำนวน 544 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ F-test และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงที่สุดในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และต่ำสุดด้านการปฏิรูปองค์การ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลจำแนกตามตัวแปร กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทั้ง 2 ตัวแปรไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลในภาพรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี 4 ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์จากสูงสุด คือ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์การ ด้านการจัดการความรู้ สำหรับด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

A STUDY OF THAI STATE UNIVERSITY LIBRARIES AS LEARNING ORGANIZATIONS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Arts Program in Information Studies
at Srinakharinwirot University

November 2016

Wanpen Montong. (2016). **A Study of Thai State University Libraries as Learning**

Organizations. Master thesis, M.A. (Information Studies). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Sumattra Saenwa, Assoc Prof. Pawa Panmekha.

The purposes of this research are 1) to study state university libraries as learning organizations; 2) to compare state university libraries in terms of the classification of group work and work experience; 3) to study the relationship between work motivation and the five distinct subsystems of learning organization in state university libraries, with reference to Herzberg's dual factor theory and Marquardt's concept of Learning Organization, consisting of Learning Dynamics, Organization Transformation, People Empowerment, Knowledge Management, and Technology Application. A questionnaire with a five-point rating was used as an instrument to collect data from five hundred and forty four librarians, currently employed in twenty four state university libraries. The analysis of the data included percentage, means, standard deviation, an F-Test and Pearson's Product-Moment Correlation.

The results of the research are as follows: 1) an overview of the opinions regarding learning organization of state university libraries was at a high level as well as opinions regarding the five distinct subsystems of learning organization. The highest level was identified in terms of the aspect of technology application, while organizational transformation was at the lowest level in terms of learning organization; 2) there was no difference in opinion of between the samples, classified by their group work and work experiences; 3) The study found that the overall correlation between working motivation and state university libraries as learning organizations was statistically significantly at a level of 0.05 and correlated at high level. People empowerment showed the highest work motivation followed by learning dynamics, organization transformation and knowledge management, respectively. Even though the application of technology was found to have the lowest relationship with work motivation, it was still ranked at a medium level.

ปรินญาณินพนธ์
 เรื่อง
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
 ของ
 วันเพ็ญ หมอนทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ปรินญาณิศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสารสนเทศศึกษา
 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จันทรชัย เอกปัญญาสกุล)
 วันที่ เดือน พ.ศ.

คณะกรรมการควบคุมปรินญาณินพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
 (อาจารย์ ดร.ศุภรรรษตรา แสนวา)

..... ประธาน
 (รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ วิภาวิน)

..... กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์พวา พันธุ์เมฆา)

..... กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์สมชาย วรรณญาณไกร)

..... กรรมการ
 (อาจารย์ ดร.ศุภรรรษตรา แสนวา)

..... กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์พวา พันธุ์เมฆา)



งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาและความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.ศุภรรรษตรา แสนหา ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์พวา พันธุ์เมฆา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสียสละเวลาในอ่านและแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างละเอียดด้วยความเอาใจใส่ จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณ ดร.มลิวัลย์ ประดิษฐ์ธีระ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรังสิต รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ศรารณวงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชานิเทศศาสตร์และสารสนเทศ ศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และอาจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ อาจารย์ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งใน การปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ วิภาวิน อาจารย์ประจำแขนงวิชาสารสนเทศ ศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประธานกรรมการสอบปากเปล่า และรองศาสตราจารย์สมชาย วรรณญาณไกร อาจารย์ประจำภาควิชาบรรณารักษ์และสารสนเทศ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาเสียสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบปาก เปล่า และให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้มี ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอบพระคุณบุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ให้ทุนสนับสนุนในการทำ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบรรณารักษ์และสารสนเทศศาสตร์ ที่ให้ความเมตตากรุณา ความเอาใจใส่ ความรู้ความเข้าใจ และคำแนะนำที่ดีแก่ลูกศิษย์คนนี้เสมอมาตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาศึกษา จนถึงปัจจุบัน

ขอบพระคุณพ่อแม่ พี่ เพื่อน และน้องๆ ที่สถาบันพระปกเกล้าที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนกระทั่งทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จ

วันเพ็ญ หมอนทอง

สารบัญ

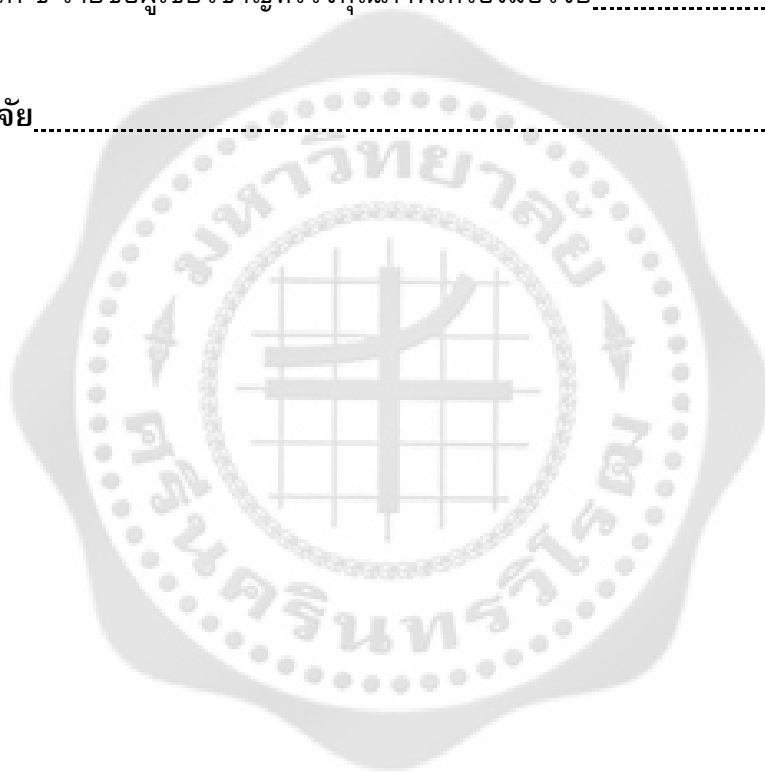
บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	7
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	7
ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
สมมติฐานการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
องค์การแห่งการเรียนรู้	13
ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้	13
ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้	14
แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดด์	16
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	30
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	30
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	32
กระบวนการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	33
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	34
ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้	38
ด้านพลวัตการเรียนรู้	39
ด้านการปฏิรูปองค์การ	41
ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ด้านการจัดการความรู้.....	45
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	62
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	88
สมมติฐานในการวิจัย.....	88
วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผลการวิจัย.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย	131
ประวัติย่อผู้วิจัย	133

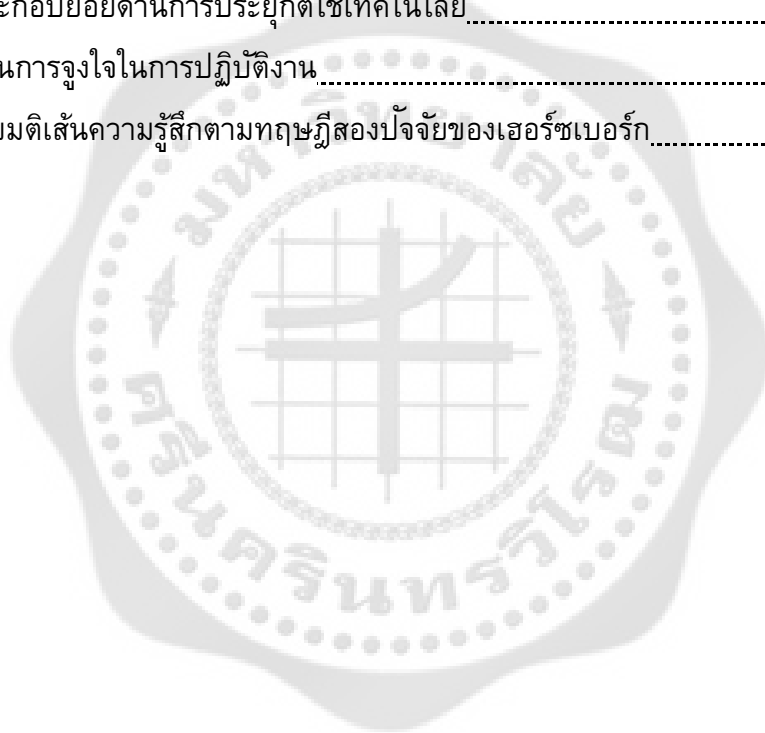


บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
2 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	71
3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....	73
4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามกลุ่มงาน.....	81
5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	82
6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....	83
7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ.....	86

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ	17
2 องค์ประกอบย่อยด้านพลวัตการเรียนรู้.....	18
3 องค์ประกอบย่อยด้านปฏิรูปองค์การ.....	21
4 องค์ประกอบย่อยด้านการเอื้ออำนาจให้บุคคล.....	23
5 องค์ประกอบย่อยด้านการจัดการความรู้.....	26
6 องค์ประกอบย่อยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี.....	29
7 กระบวนการจูงใจในการปฏิบัติงาน	34
8 ภาพสมมติเส้นความรู้สึกร่วมกันตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	37



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการบริหารองค์การที่เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Senge. 1990: 3; Garvin. 1993: 81; Marquardt. 2002: 23-24) อีกทั้งเมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั่วโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ทำให้องค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนการบริหารองค์การ และอิทธิพลของลูกค้านี้เพิ่มขึ้น ทำให้ความรู้และการเรียนรู้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์การ ความคาดหวังและบทบาทของคนทำงานที่เปลี่ยนไป ความหลากหลายในที่ทำงานและการเคลื่อนย้ายของแรงงาน (Marquardt. 2002: 1-21) ดังนั้นเพื่อความอยู่รอด องค์การจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะความรู้และทักษะของคนหรือบุคลากรที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การ หรือเรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human capital) โดยการส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรในองค์การ สร้างสรรค์ความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (ทวิศักดิ์ สุททาทิน. 2550: 16) เพราะทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและทำให้องค์การมีการพัฒนาอยู่รอด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2550: 21) แต่การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งด้านทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ องค์การต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความเต็มใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเทความพยายาม รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความสุขใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาร์ควอดต์ (Marquardt. 2002: 2) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น บุคลากรจะสามารถเรียนรู้ ปรับตัวได้รวดเร็ว และสามารถนำความรู้ที่สะสมไว้ในตัวแต่ละบุคคล (Tacit knowledge) มาใช้ร่วมกับการเอื้ออำนาจ (People empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge management) และเทคโนโลยีจะทำให้องค์การมีข้อได้เปรียบคู่แข่ง ทั้งเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินการ ดังนั้นจึง

สรุปได้ว่า องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร โดยใช้การเรียนรู้เป็นเครื่องมือร่วมกับปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลและองค์การด้วยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความเต็มใจ มุ่งมั่น พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การอย่างเต็มความสามารถของตนเอง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation at work)

ความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ นั้น ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยด้วยเช่นเดียวกัน ประเทศไทยจึงต้องปรับตัวอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 โดยมีการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาองค์การไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ว่าด้วย ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ (บุริม โอทกานนท์. 2549: 1) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์การและความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ อีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศโดยให้คนเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา แม้กระทั่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาประเทศในปัจจุบันก็ยังคงนำแนวคิดนั้นมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเช่นเดียวกัน โดยมุ่งสร้างภูมิคุ้มกันและเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: 1-2) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาชาติและสังคมให้ก้าวหน้าเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งรัฐได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ในแผนพัฒนาประเทศทั้งในหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต เสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการขยายตัวอย่างมากของระบบสถาบันอุดมศึกษาไทย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศการและสื่อสารที่ไม่หยุดนิ่ง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) และยุคสังคมความรู้ (Knowledge society) อีกทั้งนโยบายการเปิดเสรีทางการศึกษา และความจำกัดของทรัพยากร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจากแรงกดดัน

อย่างรุนแรงในด้านต่าง ๆ นี้ ส่งผลกระทบโดยตรงที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ต่อระบบอุดมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาของไทยต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและพัฒนาองค์การไปอย่างมาก แต่ก็ยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (จรัส สุวรรณเวลา. 2551: 41-64) การที่สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงนี้ ทำให้เกิดปัญหาด้านการศึกษาที่สำคัญและต่อเนื่องตามมา คือ ความแตกต่างด้านคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตภายในประเทศ การผลิตบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลได้ และการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นในเชิงธุรกิจมากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) จึงได้นำแนวคิดการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช. 2557: 2-3) นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงวิกฤตของการศึกษาไทย จึงได้กำหนดกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาแก้ปัญหาอุดมศึกษาโดยใช้กลไกการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สร้างความเป็นเลิศได้ตามพันธกิจ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวได้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงในสังคม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา. 2554: 1-10) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องเตรียมการตั้งรับ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความเท่าทัน และอยู่รอดได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมความรู้ โดยนำแนวคิดการจัดการความรู้มาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การด้านความรู้ของตนเอง เพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีและยั่งยืน

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานในกำกับของสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนพันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าของนิสิตนักศึกษา บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาและประชาชนผู้สนใจได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ข้อมูล และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่เนื่องจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับสถาบันอุดมศึกษาทำให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต้องนำหลักการบริหารองค์การหลายรูปแบบมาใช้ในการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษานำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาความรู้ของบุคลากรห้องสมุดให้มีการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร มี

การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เพราะความรู้เป็นทรัพย์สินที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยที่องค์กรอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2553: 3-4) ซึ่งห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้นจะทำให้สามารถพัฒนาห้องสมุดไปสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภรชตรา แสนหา (2552: 67-68) เรื่อง แนวทางการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไปสู่องค์กรคุณภาพ พบว่า ลักษณะของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นองค์กรคุณภาพต้องมีคุณลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นที่บุคลากรของห้องสมุดต้องมีความพร้อม ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความคิดริเริ่ม และต้องสามารถเรียนรู้ได้ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดในระดับบุคคลและต้องพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ทั้งองค์กรผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานห้องสมุด นอกจากนี้ยังพบว่า การดำเนินงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยความสำเร็จหลายอย่าง ส่วนหนึ่งคือผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลของการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 129) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การเอื้อโอกาสในการพัฒนาตนเอง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การเสริมแรงด้วยการให้รางวัล เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดมาร์ควอดต์ (Marquardt. 2002: 83-85) ในด้านกลยุทธ์ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปฏิรูปองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ คือ การพัฒนานโยบายด้านบุคลากรที่มีการให้รางวัลกับเรียนรู้แก่บุคลากร ถือเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร เพราะเป็นการแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และผลการศึกษาของไกเซอร์ (Kaiser. 2000) เรื่อง แบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิโรจน์ สารัตนะ และอัญชลี สารัตนะ (2545: 60) พบว่า แรงจูงใจ ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต 9 ในระดับมาก แต่สำหรับห้องสมุด

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐยังไม่มีการศึกษาว่า แรงจูงใจจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ห้องสมุดได้พัฒนาตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต่างต่างกัน เช่น กรอบแนวคิดเชิงกี เรื่องของวินัย 5 ประการ กรอบแนวคิดของมาร์ควอตต์ เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ กรอบแนวคิดของเพ็ตเลอร์ เบอร์กอยน์และบอยเดล เรื่อง แนวคิดระบบไหลเวียนความรู้ในองค์กร 5 ด้าน 11 กระบวนการ กรอบแนวคิดของการ์วิน เรื่อง ทักษะ 5 ประการ กรอบแนวคิดของวาทกินส์และมาร์ลิกค์ เรื่อง แบบวัด DLOQ 7 องค์ประกอบ เป็นต้น สำหรับประเทศไทย ทศนา สุขเปี่ยม (2556: 108) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ตามกรอบแนวคิดวินัย 5 ประการของ เชงกี และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์รับรู้ได้ว่าห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยบุคลากรห้องสมุดสามารถสร้างความรู้และนวัตกรรมจากกระบวนการทำงาน มีการจัดเก็บความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้รู้จักการปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองและห้องสมุดเพื่อให้การดำเนินงานของห้องสมุดเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ตามคุณลักษณะ 5 ประการของความองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนทางความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ นอกจากนี้ วรรณภรณ์ อนุอัน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทยในด้านกลยุทธ์และปัจจัยปัจจัย ซึ่ง โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน โดยใช้ปัจจัยปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดวินัย 5 ประการของ เชงกี ผลการศึกษาพบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีการนำกลยุทธ์ใหม่ๆ มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละแห่ง และมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในประเทศไทยมีการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในห้องสมุดโดยใช้กรอบแนวคิดวินัย 5 ประการของ เชงกี ซึ่งการ์วิน (2556: 70-71) ให้ความเห็นว่าแนวคิดของเชงกีเป็นนามธรรมมากเกินไป ไม่มีกรอบที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ และยังไม่ได้ตอบคำถามอีกมาก เช่น ผู้บริหารทราบได้อย่างไรว่าองค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วนโยบายและแผนงานขององค์กรจะต้องเป็นอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร เป็นต้น และมีการศึกษาเฉพาะในกลุ่มประชากรที่

เป็นบรรณารักษ์และผู้บริหารห้องสมุดเท่านั้น ซึ่งยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มงานของห้องสมุด ประกอบด้วย ด้านบริหาร ด้านเทคนิค และด้านบริการ ซึ่งบุคลากรทุกกลุ่มงานเป็นองค์ที่สำคัญของห้องสมุดในการปฏิบัติและพัฒนางานของสมุดให้ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในปัจจุบันทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการใช้สารสนเทศ รูปแบบการจัดบริการของห้องสมุดที่เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ซึ่งมีผลกระทบต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน โดยใช้กรอบแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดต์ (Marquardt. 2002: 23-24) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพราะเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการบริหารและกลยุทธ์การดำเนินงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน ประกอบกับจากผลการเปรียบเทียบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของแซชนีกี (Chajnecki. 2007: 46-47) พบว่า แนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์และเปรียบเทียบของบัวบุญ อุดมทรัพย์ (2553: 13) ที่ว่า แนวคิดเชิงระบบของมาร์ควอดต์มีความครอบคลุมและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคคลตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์การ ทั้งนี้ผู้บริหารและบรรณารักษ์สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในกระแสโลกาภิวัตน์ได้ จนกระทั่งกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และพัฒนาต่อเนื่องจนกลายเป็นองค์การแห่งคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามตัวแปร กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาทำให้ทราบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารห้องสมุด และบุคลากรของห้องสมุดนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายและกลยุทธ์การบริหาร และส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาไปสู่ความองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง จำนวน 1,840 คน ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ (ยกเว้น ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสูงสุดของสำนักหอสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ จำนวนไม่น้อยกว่า 320 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโควตา (Quota stratified random sampling) ตามสถาบันและกลุ่มงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1.1 กลุ่มงาน

1.1.1 กลุ่มงานเทคนิค

1.1.2 กลุ่มงานบริการ

1.1.3 กลุ่มงานบริหาร

1.2 ประสบการณ์ทำงาน

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3.1 ปัจจัยจูงใจ

1.3.2 ปัจจัยค้ำจุน

2. ตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ ตามแนวคิดของ มาร์ควอดด์ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 พลวัตการเรียนรู้

2.2 การปฏิรูปองค์การ

2.3 การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล

2.4 การจัดการความรู้

2.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการทรัพยากรสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งอาจเรียกว่า สำนักหอสมุด สำนักวิทยบริการ หอสมุดและคลังความรู้ หรือชื่ออื่นใด โดยไม่รวมห้องสมุดคณะ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และห้องสมุดมหาวิทยาลัยสงฆ์

2. บุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ

3. กลุ่มงาน หมายถึง ลักษณะงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มงานเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1 กลุ่มงานเทคนิค หมายถึง ครอบคลุมงานจัดเตรียมทรัพยากรสารสนเทศ งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ งานจัดหมู่และทำรายการทรัพยากรสารสนเทศ งานวารสารและหนังสือพิมพ์ งานสำรวจทรัพยากรสารสนเทศ งานซ่อมบำรุงและรักษาทรัพยากรสารสนเทศ งานคอมพิวเตอร์ของห้องสมุดและงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2 กลุ่มงานบริการ หมายถึง ครอบคลุมงานบริการสารสนเทศ บริการยืม-คืน วัสดุสารสนเทศ บริการโสตทัศนวัสดุ บริการยืมระหว่างห้องสมุด บริการคัดเลือกและเผยแพร่ สารสนเทศ บริการตอบคำถาม บริการหนังสือสารรอง บริการข่าวสารทันสมัย บริการสืบค้น สารสนเทศจากฐานข้อมูลและระบบออนไลน์ บริการรวบรวมบรรณานุกรม สารสังเขป และดัชนี และบริการสอนการใช้ห้องสมุด ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมการใช้ของห้องสมุด

3.3 กลุ่มงานบริหาร หมายถึง ครอบคลุมงานที่สังกัดในสำนักงานเลขานุการ สำนักงานผู้อำนวยการ หรืองานสนับสนุนการบริหาร ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานบุคคล งานคลังและพัสดุ งานอาคารและสถานที่

4. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานในกลุ่มงานสังกัด ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในขณะที่เก็บข้อมูล

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความเต็มใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่น ทดมเท ความพยายาม และเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ใน การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg; Mausner; & Synderman. 1959: 113-115) ได้แก่

5.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อย คือ ความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และโอกาสของ ความก้าวหน้าในอนาคต

5.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่สร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 10 ปัจจัยย่อย คือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพชีวิตส่วนตัว สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

6. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุด หมายถึง ห้องสมุดที่มีลักษณะ การเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้อย่างประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง มีการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน พัฒนาและสร้างบริการรูปแบบ และ นวัตกรรมที่มีคุณภาพให้กับห้องสมุด ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างความสำเร็จ และความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวคิดองค์กร

แห่งการเรียนรู้ซึ่งระบบของมาร์ควอดต์ (Marquardt. 2002: 23-24) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

6.1 พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง ห้องสมุดที่มีรูปแบบหรือกระบวนการการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม ทีม และองค์การ

6.2 การปฏิรูปองค์การ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรห้องสมุด บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีกลยุทธ์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน

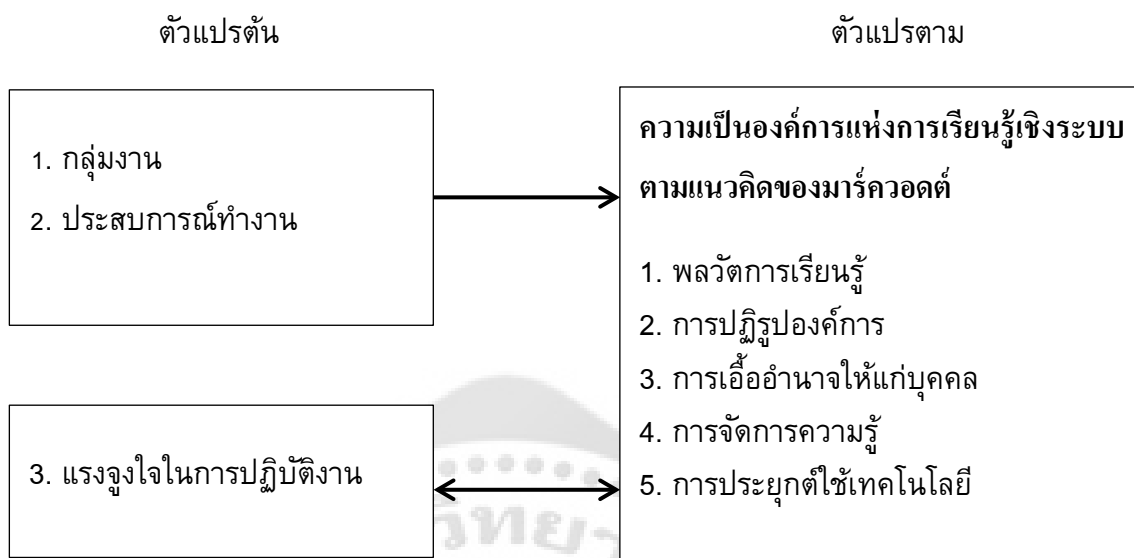
6.3 การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล หมายถึง ห้องสมุดที่มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรห้องสมุดตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง มีการสอนงานให้กับบุคลากร การให้ความสำคัญกับบุคคลต่างๆ ที่มีบทบาทและความเกี่ยวข้องกับห้องสมุด ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรของห้องสมุด ผู้ใช้บริการ เครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุด บริษัทหรือสำนักพิมพ์ผู้ขายสินค้าให้กับห้องสมุด และชุมชน โดยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

6.4 การจัดการความรู้ หมายถึง ห้องสมุดมีการบริหารจัดการความรู้ของห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์ และการทำเหมืองข้อมูล การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง

6.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง ห้องสมุดนำเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรห้องสมุดทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ร่วมกัน

การวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้วัดได้ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อคำถามครอบคลุม 5 องค์ประกอบข้างต้น ลักษณะข้อคำถามเป็นข้อความบอกถึงกิจกรรมต่างๆ ที่มีการปฏิบัติในห้องสมุด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกันมีความเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. บุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความสัมพันธ์กันทางบวก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. องค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดด์
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 กระบวนการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
3. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้
 - 3.2 ด้านการปฏิรูปองค์การ
 - 3.3 ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล
 - 3.4 ด้านการจัดการความรู้
 - 3.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 4.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์การแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

เซงเก้ (Senge. 1990: 3) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคคลมุ่งสร้างความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องตามที่องค์การต้องการอย่างแท้จริง ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์การรวมทั้งเป็นที่ที่บุคลากรรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

การ์วิน (Garvin. 1993: 80) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีความเชี่ยวชาญในการทำกิจกรรมหลัก 5 ด้านด้วยกัน คือ การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต การเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีของบุคคลอื่นและการถ่ายทอดความรู้ทั่วทั้งองค์การได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

มาร์ควอดต์ (Marquardt. 2002: 23-24) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการเรียนรู้ ในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เอื้ออำนาจให้กับบุคคลทั้งในและนอกองค์การเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนตนเองร่วมกับการจัดการความรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และผลิต

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 119) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การนำการเรียนรู้มาใช้ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของการดำเนินงานให้ดีขึ้น โดยอย่างต่อเนื่องทุกระดับภายในองค์การ

เจษฎา นกน้อย (2554: 20) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์การ ในการวิเคราะห์ความต้องการการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 263) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ภายในองค์การที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้

ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ (2555: 9-7) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองได้ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถตอบสนองกับ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งตอบสนองต่อประสบการณ์ที่ผ่านมาด้วยการเรียนรู้ข้อผิดพลาดและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กรด้วยการเสริมพลังให้กับบุคลากรทุกคนในการคิดค้นความรู้ ผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการจัดการความรู้ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุนและเอื้ออำนาจจากผู้บริหาร ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม ความสำเร็จและความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร

2. ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ในสภาวะการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจโลก โลกาภิวัตน์ และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการให้มีจำนวน ความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น และการขาดแคลนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรที่จะอยู่รอดได้ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้รวดเร็วโดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (มาร์ควอตต์. 2557: 11-13) เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรมีความรู้ของบุคลากรเป็นทุนและสามารถนำความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ได้อย่างเห็นผลร่วมกับการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อขยายศักยภาพทั้งของตนเอง ทีมงาน และองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (เจษฎา นกน้อย. 2553: 9-10; ศุภรชตรา แสนวา. 2555: 6-7) นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอีกด้วย ซึ่งภาคภูมิ ฤกษ์เมธ (2555: 9-11-9-12) ได้สรุปความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านองค์กร ประกอบด้วยความสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

2.1.1 องค์กรสามารถใช้แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

2.1.2 ทำให้องค์การมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความเสี่ยงและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.1.3 ทำให้องค์การมีการสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ในองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะและเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้กันเพื่อสร้างคุณค่าให้กับการทำงานผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

2.1.4 ทำให้องค์การมีการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2.1.5 ทำให้องค์การมีวัฒนธรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2.1.6 ทำให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากองค์กรอื่นซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้มีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

2.2 ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วยความสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

2.2.1 ทำให้ผู้บริหารทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและใช้ความพยายามในการสร้างกลไกการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร

2.2.2 ทำให้ผู้บริหารไม่ประมาทต่อสถานการณ์ โดยพยายามเรียนรู้และหาข้อมูล รวมทั้งตรวจสอบสิ่งที่เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อวางแผนกลยุทธ์ สร้างความได้เปรียบคู่แข่งขันในอนาคต

2.2.3 ทำให้ผู้บริหารได้พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบมากขึ้น

2.2.4 ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนมากขึ้น รวมทั้งการหาวิธีใช้ประโยชน์จากความรู้และความเชี่ยวชาญนั้น ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ จนทำให้เกิดการไหลเวียนของความรู้ในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

2.2.5 ทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อความอยู่รอด ความได้เปรียบในการแข่งขัน และความมั่นคงอย่างยั่งยืนขององค์กร

2.2.6 ทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีกรอบในการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับ

2.3 ด้านบุคลากร

2.3.1 ทำให้บุคลากรได้ตรวจสอบและสามารถวางแผนพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของตนเองและองค์กร

2.3.2 ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสำคัญและความภูมิใจ

ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจากการเปิดโอกาสขององค์การให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

2.4 ด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ คือ แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้มีการพัฒนาและแนวปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งเป็นฐานคิดที่ทำให้เกิดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ขององค์การ เพราะการมีองค์ความรู้พื้นฐานจะช่วยให้สามารถวิพากษ์และพัฒนาตัวแบบต่างๆ เพื่อลดข้อจำกัดในการอธิบายและนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์การต่อไป

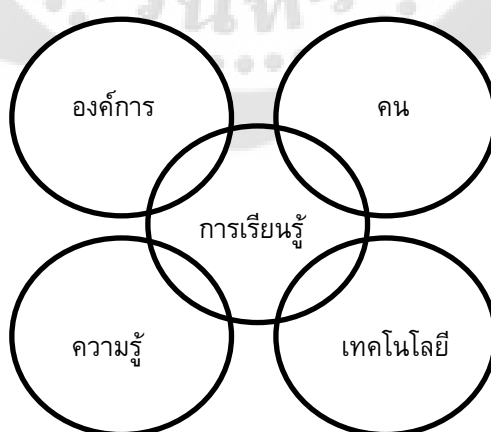
สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านการองค์การ การบริหาร บุคลากร และการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ เนื่องจากลักษณะ และการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์การจึงมีบุคลากรที่มีคุณภาพและความเชี่ยวชาญ ซึ่งเมื่อนำมาใช้ร่วมกับการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแล้วจึงส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดี และอยู่รอดได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้

3. แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดด์

จากการทบทวนแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้พัฒนาแนวคิดการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น กรอบแนวคิดของเซงกี เรื่องของวินัย 5 ประการ กรอบแนวคิดของมาร์ควอดด์ เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ กรอบแนวคิดของเพ็ตเลอร์ เบอร์กอยน์และบอยเดล เรื่อง แนวคิดระบบไหลเวียนความรู้ในองค์การ 5 ด้าน 11 กระบวนการ กรอบแนวคิดของการ์วิน เรื่อง ทักษะ 5 ประการ กรอบแนวคิดของวัทกินส์ และมาร์ลิกก์ เรื่อง แบบวัด DLOQ 7 องค์ประกอบ พบว่านักวิชาการแต่ละท่านให้ความสำคัญกับแต่ละองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้เปรียบเทียบกรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างๆ แล้วพบว่า กรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดด์ เป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการบริหารและกลยุทธ์การดำเนินงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน ประกอบกับผลจากการเปรียบเทียบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของแซนเน็กต์

(Chajacki. 2007: 46-47) พบว่า แนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์และเปรียบเทียบของบัวบุญ อุดมทรัพย์ (2553: 13) ที่ว่า แนวคิดเชิงระบบของมาร์ควอดต์มีความครอบคลุมและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคคลตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์การ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดต์ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยจึงนำเสนอองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบเป็นหลัก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาร์ควอดต์ (Marquardt. 2002: 23) เห็นว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นที่ตัวแบบในเชิงระบบ (System learning organization model) ที่มีระบบเชื่อมโยงกัน และองค์การแห่งการเรียนรู้จะไม่สามารถเกิดขึ้นและคงอยู่ได้หากปราศจากความเข้าใจและการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ ประกอบด้วย ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning subsystem) ระบบย่อยด้านองค์การ (Organization subsystem) ระบบย่อยด้านคน (People subsystem) ระบบย่อยด้านความรู้ (Knowledge subsystem) และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology subsystem) โดยที่ระบบย่อยด้านองค์การ คน ความรู้ และเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและขยายการเรียนรู้ ส่วนประกอบย่อยด้านการเรียนรู้จะแทรกซึมเข้าไปในระบบย่อยทั้ง 4 ระบบที่เหลือ ซึ่งระบบย่อยทั้ง 5 นี้ มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน



ภาพประกอบ 1 ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2002). **Building the Learning Organization:**

Mastering the 5 Elements for Corporate Learning. p. 24.

จากตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของ 5 ระบบย่อย โดยมีการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมโยงกับองค์การ คน ความรู้และเทคโนโลยีแบบเป็นพลวัตและมีความสัมพันธ์กันจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะถ้าระบบย่อยใดขาดหายไปจะส่งผลกระทบให้ระบบย่อยอื่นๆ เสียหายตามไปด้วย ซึ่ง มาร์ควอดต์ (Marquardt. 2002) ได้เสนอรูปแบบเพื่อการประยุกต์ใช้ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ ดังนี้

3.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics)

การเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นแกนสำคัญของการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์การต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นพลวัตและต่อเนื่องโดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการเรียนรู้ 3 ระบบ คือ ระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบย่อยด้านพลวัตการเรียนรู้

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2002). **Building the Learning Organization:**

Mastering the 5 Elements for Corporate Learning. p. 36.

3.1.1 ระดับการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล กลุ่มหรือทีม และองค์การ ซึ่งองค์การต้องส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1.1 การเรียนรู้ในระดับบุคคล (Individual learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมของบุคคลผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแต่ละวัน หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ การฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยปัจจัย สภาพแวดล้อม และองค์การช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เช่น ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดให้บุคคลได้เรียนตามความสนใจและความสามารถ การจัดรูปแบบการเรียนให้ทุกคนได้ใช้ความพยายาม และมีส่วนร่วมเท่าๆ กัน ทั้งนี้องค์การต้องกระตุ้น สนับสนุน จูงใจ และให้รางวัลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้ความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.1.1.2 การเรียนรู้ในระดับกลุ่มหรือทีม (Group or team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มหรือทีม เพื่อพัฒนาความสามารถของกลุ่มให้เป็นไปในทางเดียวกัน โดยเน้นการเรียนรู้แบบบริหารตนเอง การคิดสร้างสรรค์และความเป็นอิสระในการถ่ายทอดความคิดการทำงานข้ามสายงาน ทั้งนี้องค์การต้องสนับสนุนให้กลุ่มหรือทีมได้ปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะความสำเร็จของกลุ่มหรือทีมจะทำให้เกิดบรรยากาศและมาตรฐานของการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ

3.1.1.3 การเรียนรู้ในระดับองค์การ (Organization learning) เป็นการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่กับความรู้ในระดับบุคคล กลุ่มหรือทีม รวมถึงองค์การที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะแตกต่างจากการเรียนรู้ในระดับบุคคลและกลุ่ม 2 ประการ คือ

3.1.1.3.1 การเรียนรู้ในระดับองค์การเกิดจากบุคคลในองค์การมีความรู้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และมีแบบแผนทางความคิดร่วมกัน

3.1.1.3.2 การเรียนรู้ในระดับองค์การเกิดจากประสบการณ์และความรู้ในอดีตซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบาย กลยุทธ์ และรูปแบบการเก็บรักษาความรู้ขององค์การ

นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ในระดับกลุ่มยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านสังคม การเมือง และโครงสร้าง โดยจะเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ความเชื่อ หรือสมมติฐานระหว่างบุคคลและกลุ่มต่างๆ อีกด้วย

3.1.2 ประเภทการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท มีรายละเอียดดังนี้

3.1.2.1 การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive learning) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาและผลสะท้อนของเหตุการณ์ โดยมีกระบวนการดังนี้ เมื่อองค์การปฏิบัติการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผลที่เกิดจากการปฏิบัติการนั้นจะถูกนำมาวิเคราะห์ในฐานะที่เป็นข้อมูลของผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ จากนั้นก็จะได้สิ่งใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ ซึ่งอาศัย

พื้นฐานจากผลสะท้อนของประสบการณ์ที่ผ่านมาขององค์กรนั่นเอง

3.1.2.2 การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยพยายามหลีกเลี่ยงผลลัพธ์และประสบการณ์ทางลบ ด้วยการระบุโอกาสที่ดีที่สุดที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตพร้อมๆ กับค้นหาวิธีที่จะบรรลุแผนที่คาดการณ์ไว้นั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบสร้างเสริมและสร้างสรรค์ต่อการเรียนรู้ขององค์กร

3.1.2.3 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้จากการทำงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ ซึ่งการเรียนรู้จากการปฏิบัตินั้นเริ่มมาจากประสบการณ์และความรู้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม รวมทั้งข้อสงสัยในเชิงทักษะต่างๆ ทำให้เป็นวิธีเร่งให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น สามารถจัดการกับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดองค์ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร

3.1.3 ทักษะการเรียนรู้ เป็นสิ่งจำเป็นในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรได้อย่างกว้างขวาง และเกิดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งทักษะการเรียนรู้เป็น 4 ประเภท คือ

3.1.3.1 การคิดเชิงระบบ (Systems thinking)

3.1.3.2 รูปแบบความคิด (Mental model)

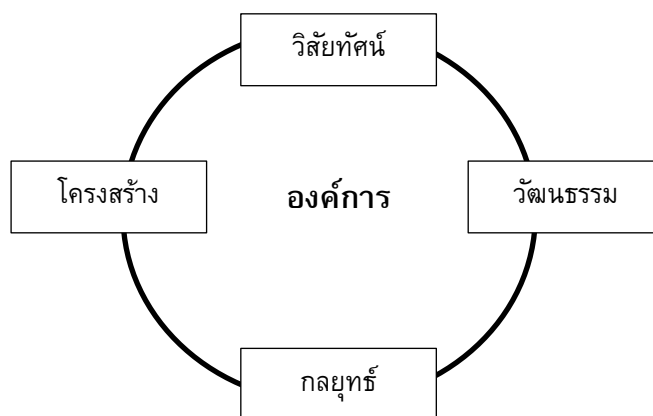
3.1.3.3 การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery)

3.1.3.4 การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-directed learning)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์กรต้องกระตุ้น สนับสนุน จูงใจ และให้รางวัลสำหรับการเรียนรู้ เพื่อเป็นส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มหรือทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเสวนาของบุคลากร เพื่อนำเป็นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานและเป็นการกำลังในการพัฒนาองค์กร

3.2 ด้านการปฏิรูปองค์การ (Organization transformation)

องค์กรเป็นระบบย่อยที่เป็นโครงสร้างและศูนย์รวมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ดังนั้นการจะเป็นองค์กรแห่งการเรีเรียนรู้้องค์การต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยด้านปฏิรูปองค์การ

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2002). **Building the Learning Organization:**

Mastering the 5 Elements for Corporate Learning. p. 74.

3.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรทั้งองค์การที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ ช่วยชี้นำไปสู่การคิด และการวางแผนการเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคคลในองค์การจึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะวิสัยทัศน์เป็นรากฐานของการเกิดความร่วมมือกันของบุคคลทั้งองค์การในการเรียนรู้ เพราะวิสัยทัศน์เป็นรากฐานของการเกิดความร่วมมือกันของบุคคลทั้งองค์การในด้านการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นให้บุคคลในองค์การมีแนวทางในการปฏิบัติ เกิดพลังจากการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ การกำหนดประเภทของความรู้ที่องค์การต้องการจะจัดเก็บและถ่ายโอน

3.2.2 วัฒนธรรม (Culture) เป็นความเชื่อ การปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างกันของแต่ละองค์การ ซึ่งองค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning culture) เริ่มจากองค์การต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการให้รางวัลเป็นเป้าหมายในการเรียนรู้ จากนั้นต้องสร้างความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลทั้งองค์การและการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดขึ้นจากความไว้วางใจและความสามารถในการคิดและพึ่งพาตนเองของบุคคล ได้แก่ การให้โอกาสบุคคลที่ขาดประสบการณ์ได้เรียนรู้เพื่อฝึกการคิดและปฏิบัติงานด้วยตนเอง การให้โอกาสบุคคลได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

3.2.3 กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานขององค์การให้

บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ โดยวางแผนและสร้างการเรียนรู้ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การทุกชั้นตอน เพื่อให้การเรียนรู้และการปฏิบัติงานเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3.2.4 โครงสร้าง (Structure) เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดของ องค์การและบุคลากรเพราะเป็นตัวกำหนดระบบการดำเนินงาน การติดตามตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน ช่องทางการสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และระดับของการบริหารภายในองค์การ ดังนั้นเพื่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง องค์การให้มีลักษณะ ดังนี้

3.2.4.1 โครงสร้างองค์การที่มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาแบนราบ (Flat) เพื่อให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และมีความคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการไหลเวียนของความรู้ที่เกิดจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง

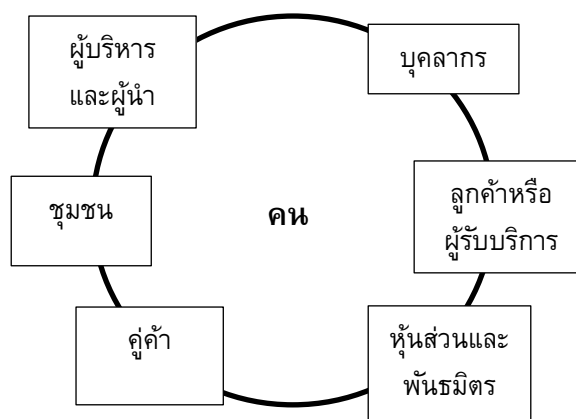
3.2.4.2 โครงสร้างองค์การแบบองค์กรรวมที่เปิดกว้างและไร้ขอบเขต

3.2.4.3 โครงสร้างองค์การที่เน้นงานโครงการและการนำไปใช้งาน อย่างไม่ จำกัดขอบเขต มีความคล่องตัวมากในการปฏิบัติงานและติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ มีความใกล้ชิดกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้รับบริการ คู่ค้า และชุมชน มีรูปแบบการทำงานเป็น ทีม ซึ่งส่งผลให้มีการติดต่อสื่อสารและไหลเวียนของข้อมูล ความรับผิดชอบ บรรยากาศที่เปิดเผย ความเป็นอิสระ และให้โอกาสแก่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การปฏิรูปองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์การต้อง มีการปรับวิสัยทัศน์ขององค์การโดยการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ สนับสนุน ให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่สนับสนุน การเรียนรู้ควบคู่กับการปรับกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน และโครงสร้างองค์เป็นแบบแบนราบ และ เปิดกว้าง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเอื้อโอกาสให้บุคลากรได้ แลกเปลี่ยนความรู้กันผ่านการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล (Empowering and enabling people)

บุคลากรมีความสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ จัดการกับข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าต่อตนเองและ องค์การ ซึ่งในระบบย่อยด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคลของตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ เชิงระบบ ประกอบด้วย คน 6 องค์ประกอบ คือ บุคลากร ลูกค้าหรือผู้รับบริการ หุ้นส่วนหรือ พันธมิตร คู่ค้า ชุมชน ผู้บริหารและผู้นำ



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2002). **Building the Learning Organization:**

Mastering the 5 Elements for Corporate Learning. p. 112.

ดังนั้นเพื่อให้แต่ละองค์ประกอบมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรได้ องค์กรต้องมีวิธีการการเอื้ออำนาจและการสนับสนุนให้กับบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ขององค์กร และการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปแนวทางได้ดังนี้

3.3.1 ผู้บริหารหรือผู้นำ จะต้องทิ้งบทบาทการควบคุมเพื่อมุ่งไปสู่การเอื้ออำนาจ ต้องเป็นผู้สั่งการให้น้อยลงและเป็นผู้คอยช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ให้มากขึ้น โดยมีบทบาทดังนี้ เป็นครูผู้สอน ผู้ฝึกสอน และพี่เลี้ยง ผู้ประสานงานและสนับสนุน เป็นผู้จัดการความรู้ ผู้ประสานงาน ที่คอยจูงใจและคอยช่วยเหลือในการจัดเก็บ รวบรวม ตลอดจนการเผยแพร่ แบ่งปันความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นผู้ร่วมเรียนรู้และแบบอย่างในการเรียน การกระตุ้น จูงใจ ผลักดัน ช่วยเหลือในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร แสดงออกถึงการใฝ่เรียนรู้ เป็นสถาปนิกและผู้ออกแบบขององค์กร เครือข่าย ทีม วิธีการคัดเลือก ฝึกอบรมรวมถึงการให้รางวัลจูงใจบุคลากร นอกจากนั้นผู้บริหารหรือผู้นำแบบใหม่จะต้องทำภารกิจต่อไปนี้ให้สำเร็จ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ประสานทีมต่างหน้าที่เข้าด้วยกัน ทดสอบและรับรู้รูปแบบความคิดใหม่ๆ กระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงระบบอย่างบูรณาการ สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมและความกล้าที่จะเสี่ยง สร้างแนวคิดและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และการปฏิบัติให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อ

การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

3.3.2 บุคลากร การพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมองว่า บุคลากรทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ มีทักษะการจัดการกับปัญหา พร้อมทั้งจะรับผิดชอบภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความยินดีเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เมื่อบุคลากรรับรู้ความสามารถของตนเอง พวกเขาจะมีความต้องการอิสระในการเรียนรู้ และการสนับสนุนมากขึ้น ดังนั้นองค์การจะต้องให้การสนับสนุนโดยการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจให้เพียงพอกับความรับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคลหรือทีม ให้องค์การมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์โดยเฉพาะในส่วนที่มีผลกระทบกับงาน พร้อมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและขององค์การด้วย เพื่อให้เกิดความสุข ความพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะผลประกอบการขององค์การที่ดีนั้นเป็นผลมาจากบุคลากรที่มีความสุข

3.3.3 ลูกจ้างหรือผู้รับบริการ เป็นแหล่งข้อมูลและความคิดที่สำคัญเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อระบบการเรียนรู้และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับบริการหรือลักษณะการใช้ และข้อเสนอแนะของบริการนั้นๆ ได้ ในขณะเดียวกันองค์การแห่งการเรียนรู้ก็ให้ความรู้กับลูกจ้างหรือผู้รับบริการด้วย เช่น การฝึกอบรม การจัดห้องสัมนา เป็นต้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือผู้รับบริการมีความคาดหวังในคุณภาพที่ดีขึ้น เกิดนวัตกรรมของบริการและการให้บริการที่เร็วขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาบริการอยู่เสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3.3.4 หุ้นส่วนและพันธมิตร เนื่องจากมีองค์การต่างๆ เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการสร้างหุ้นส่วนและพันธมิตรขึ้น เพื่อผลประโยชน์ระยะสั้น คือ เป็นการลดค่าใช้จ่าย ลดเวลา เพิ่มอำนาจต่อรองขององค์การ ส่วนประโยชน์ระยะยาว คือ การเรียนรู้ ข้อมูลลูกจ้างหรือผู้รับบริการ นโยบาย การดำเนินงาน การแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการเรียนรู้และนำความรู้ที่นำมาพัฒนาองค์การของตนเอง ซึ่งสิ่งที่ได้รับจากการมีหุ้นส่วนและพันธมิตรนั้นจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นในอนาคต

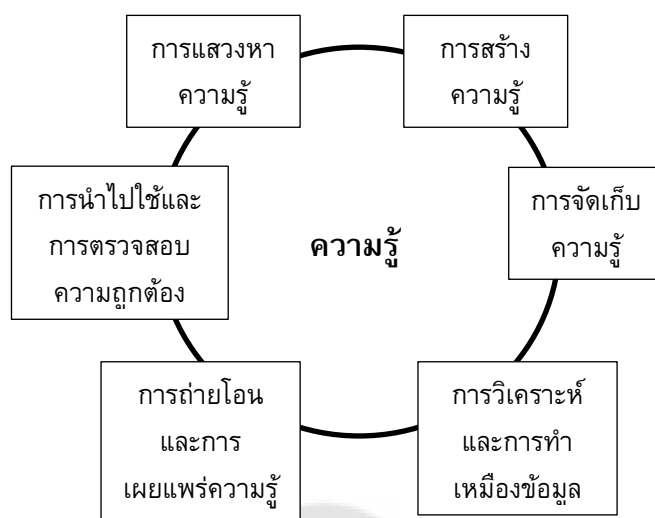
3.3.5 คู่ค้า องค์การแห่งการเรียนรู้ตระหนักว่า ความสำเร็จขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลากร ลูกจ้างหรือผู้รับบริการ และหุ้นส่วนและพันธมิตรขององค์การเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้จัดหาสินค้า ผู้ขายสินค้าให้กับองค์การด้วย เพราะเมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เกี่ยวกับภารกิจ นโยบาย ทักษะการบริหาร และทักษะทางเทคนิค ผลที่ได้รับจะเอื้อประโยชน์ต่อองค์การในที่สุด

3.3.6 ชุมชน เมื่อชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้แล้วจะส่งผลดีต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ทำให้คนในชุมชนสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในงานและใช้บริการขององค์กรมากขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตของชุมชนดีขึ้นและสร้างโอกาสการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากรในชุมชน รวมทั้งเป็นการเตรียมทีมบุคลากรไว้รองรับอนาคตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่ชุมชนได้โดยการสนับสนุนให้ครู อาจารย์ แม่บ้าน และสมาชิกของชุมชนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมขององค์กร ตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ของชุมชน สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ ในชุมชน

สรุปได้ว่า การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารหรือผู้นำ บุคลากร ลูกจ้างหรือผู้รับบริการ หุ่นส่วนหรือพันธมิตร คู่ค้า และชุมชน ได้มีโอกาสและการส่วนร่วมในการพัฒนา แลกเปลี่ยนความรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผ่านกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ครูผู้สอนผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง ผู้ประสานงาน การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนบุคลากร เป็นต้น เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ทราบความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ สร้างพันธมิตรและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อชุมชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการดำเนินการและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

3.4 ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge management)

ความรู้เป็นทรัพยากรหลักของนวัตกรรมและความสำเร็จ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้เปรียบเสมือนพลังงานที่ทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าต่อไป จึงทำให้การจัดการความรู้ในองค์กรกลายเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กรในภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทางในเชิงระบบโดยรวมของการจัดการความรู้ขององค์กรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยด้านการจัดการความรู้

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2002). **Building the Learning Organization:**

Mastering the 5 Elements for Corporate Learning. p. 143.

3.4.1 การแสวงหาความรู้ (Acquisition) องค์การส่วนใหญ่มักจะแสวงหาความรู้และสร้างฐานความรู้ของตนด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1.1 การเก็บรวบรวมความรู้จากภายในองค์การ แหล่งที่มาของความรู้จากภายในองค์การ ได้แก่ ความชำนาญ ความทรงจำ ความเชื่อ และสมมติฐานต่างๆ ของบุคคล ซึ่งความรู้เหล่านี้ยากที่จะอธิบายหรือถ่ายทอดออกมาได้ องค์การจึงต้องใช้วิธีการรวบรวมความรู้ทั้งแบบรูปหรือแบบรับ เช่น ปล่อยให้ความรู้ค่อยๆ แทรกซึมไปทั่วทั้งองค์การเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่อง

3.4.1.2 การรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์การ องค์การสามารถแสวงหาข้อมูลจากภายนอกองค์การได้ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การเทียบเคียงแข่งดีกับองค์การอื่น (Benchmarking) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การจ้างที่ปรึกษา การอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร และแหล่งสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต การดูโทรทัศน์ การติดตามแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่ง ซัพพลายเออร์ การจ้างพนักงานใหม่ การร่วมมือกับองค์การอื่นและสร้างพันธมิตร

โดยการแสวงหาความรู้ขององค์กรต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) การพิจารณากลับกรองข้อมูลด้วยมาตรฐานขององค์กร ค่านิยม และกระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์และตรงกับความต้องการ
- 2) การแสวงหาความรู้ขององค์กรนั้น ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรแห่งการเรียนรู้มักจะแสวงหาความรู้ด้วยความตั้งใจเป็นส่วนใหญ่

3.4.2 การสร้างความรู้ (Creation) เป็นการสร้างเสริมให้เกิดความรู้ใหม่ เพื่อการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งการสร้างรู้นั้นเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายและทุกคนในองค์กรด้วยการพัฒนาสารสนเทศภายนอก ความรู้โดยนัย และสัญชาตญาณของบุคคล ซึ่งมีรูปแบบการสร้างความรู้ได้ดังนี้

3.4.2.1 การถ่ายโอนความรู้ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง

3.4.2.2 การรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่ชัดเจนที่มีอยู่

3.4.2.3 การนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาประกอบกับความรู้โดยนัยของตนเองและสร้างความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถแบ่งปันกันได้ทั่วทั้งองค์กร

3.4.2.4 การนำความรู้ชัดเจนที่เกิดขึ้นใหม่มาปรับใช้ในองค์กร และทำให้เกิดความรู้ในตัวบุคคลขึ้นใหม่

การสร้างความรู้ทั้ง 4 รูปแบบมีลักษณะเป็นพลวัตรด้วยการหมุนวนเป็นเกลียวความรู้ (Knowledge spiral) ขึ้นไปแบบไม่หยุดยั้ง และเป็นแรงผลักดันสำคัญทำให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถใช้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างความรู้ใหม่ ได้แก่ การเรียนรู้เชิงผลานการปฏิบัติงานจริง การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต

3.4.3 การจัดเก็บความรู้ (Storage) องค์กรต้องวินิจฉัยแยกประเภทข้อมูล และค้นหาวิธีการจัดเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในโอกาสต่อไปได้ โดยทั่วไปวิธีการจัดเก็บความรู้จะมีทั้งที่ใช้กระบวนการจัดเก็บโดยมนุษย์ เช่น ความจำ ทักษะคติของบุคคล และการใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ซึ่งระบบการจัดเก็บความรู้ควรมีโครงสร้างที่สามารถค้นหา แบ่งเป็นหมวดหมู่ มีเนื้อหาที่ถูกต้อง

ทันสมัย สามารถนำมาใช้ เผยแพร่สารสนเทศได้ถูกต้องและรวดเร็วได้ตลอดเวลา

3.4.4 การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล (Analysis and data mining) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ที่ช่วยให้องค์กรเข้าใจความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้บุคลากรสามารถจัดเก็บกลับกรองข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ

ซึ่งการทำเหมืองข้อมูลประกอบด้วย การแบ่งหมวดหมู่ การจัดกลุ่ม การสรุปเนื้อหาใจความสำคัญ การสร้างตัวแบบที่สัมพันธ์กัน การตรวจหาความแปรปรวนและการเปลี่ยนแปลงของข้อมูล

3.4.5 การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (Transfer and dissemination) เป็นการเคลื่อนย้ายข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ขององค์กร ซึ่งถือว่าการถ่ายโอนอำนาจและเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร โดยการเผยแพร่ให้ทั่วทั้งองค์กรเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ด้วยวิธีการดังนี้

3.4.5.1 การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรโดยเจตนา เช่น การเขียนบันทึก รายงาน กระดานข่าว สิ่งพิมพ์ การใช้สื่อต่างๆ การประชุมภายในองค์กร การเสวนา การติดตามดูแล การฝึกอบรม เป็นต้น

3.4.5.2 การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรโดยไม่เจตนา ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้หลายวิธีจากกิจวัตรประจำวัน หรือจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง เช่น การพูดคุย การปรึกษารายงานในที่ทำงาน เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ตามการถ่ายโอนความรู้ที่มีประสิทธิภาพที่สุดนั้นมักเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกรูปแบบ

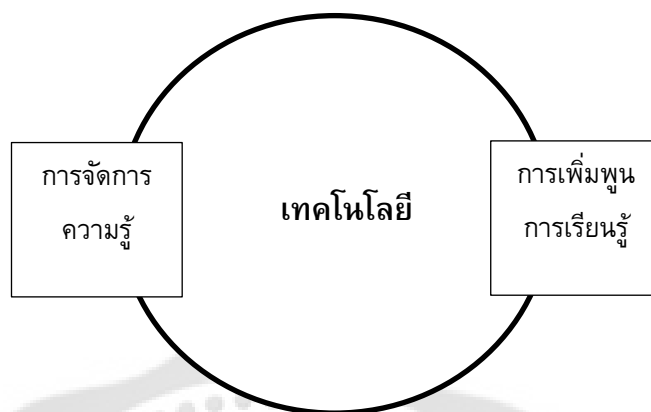
3.4.6 การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง (Application and validation) การนำความรู้และประสบการณ์ขององค์กรมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องร่วมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้มากขึ้น ทำให้องค์การมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะสามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยบุคลากรที่ดีที่สุดขององค์กร

สรุปได้ว่า การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และต้องทำอย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว ดังนั้นการจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการส่งเสริม และพัฒนาให้มีการกำหนด สร้าง และการกระจายของข้อมูล ความรู้ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้้องค์การมีการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 6 ร่วมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่ง้องค์การและบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนานวัตกรรมหรือบริการใหม่ๆ ให้กับ้องค์การ ประกอบการตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงานของ้องค์การได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application)

เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ของ้องค์การ การแลกเปลี่ยนข้อมูล การเรียนรู้ และการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน

มากกว่าองค์การอื่น โดยระบบย่อยด้านเทคโนโลยีขององค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย เทคโนโลยีด้านการเพิ่มพูนการเรียนรู้และเทคโนโลยีการจัดการความรู้



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2002). **Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning.** p. 178.

3.5.1 เทคโนโลยีด้านการเพิ่มพูนการเรียนรู้ (Technology for enhancing learning) เป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการถ่ายทอด พัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ทักษะของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการแบ่งประเภทของเทคโนโลยีด้านการเพิ่มพูนการเรียนรู้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.5.1.1 เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอ ได้แก่ สื่อผสม โทรทัศน์ การประชุมทางไกล อุปกรณ์เคลื่อนที่ เป็นต้น

3.5.1.2 เทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่ ได้แก่ ซีดี-รอม โปรเซสเซอร์อิเล็กทรอนิกส์ อินทราเน็ต อินเทอร์เน็ต

3.5.2 เทคโนโลยีการจัดการความรู้ (Technology for managing knowledge) เป็นการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการรวบรวม กำหนดรหัส เพื่อพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรและการถ่ายโอนความรู้ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้พร้อมกันอย่างเท่าเทียมแบบทันที (Real-time) อย่างไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา และสถานที่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการรวบรวมและถ่ายโอนความรู้ได้ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของตน

ที่เชื่อมต่อเข้ากับระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กร การช่วยลดขั้นตอนการบริหารจัดการขององค์กร สามารถจัดเก็บประมวลผลและเรียกข้อมูลกลับมาใช้ใหม่ได้ ทำให้เป็นประโยชน์ต่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรอีกด้วย

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่ง เพราะเทคโนโลยีซึ่งครอบคลุมถึงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และวิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้ เช่น การใช้ตัวแบบจำลอง การประชุมทางไกล เป็นต้น โดยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้การจัดการความรู้และเพิ่มพูนความรู้ขององค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็ว อย่างไม่จำกัดเวลา และสถานที่ นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรเกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงาน อีกด้วย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำมาจากภาษาละติน คือ Movere แปลว่า การเคลื่อนไหว ของความรู้สึกที่ไม่หยุดนิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ เรียกว่า แรงขับ (Drive) หรือแรงจูงใจ อันเป็นความอยากที่จะบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือความต้องการ (Want) บางอย่าง โดยมนุษย์ จะมีพฤติกรรมเมื่อมีแรงขับ หรือแรงจูงใจ หรือความอยากซึ่งเป็นผลจากความต้องการที่เกิดขึ้น และ ความต้องการของมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2550: 83-84) ซึ่งมีนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ดังนี้

ฮัคชินสกี และ บัซแมน (Huczynski; & Buchman. 1991: 64) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเพื่อกระทำใ้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ต้องการ

เซอร์โต (Certo. 2000: 360) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายใน จิตใจของบุคคลที่ทำให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุรพล พยอมแย้ม (2541: 26) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือ การเร้าให้บุคคลเพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือผลักดันให้เกิดแรงขับเคลื่อนจากภายใน ของบุคคลให้กระทำหรือทุ่มเทในการปฏิบัติงานใ้บรรลุตามเป้าหมาย และทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการกระทำนั้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 81) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการที่

เกิดขึ้นอย่างรุนแรงในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีตอบสนองความต้องการนั้น

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 129) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากอิทธิพลภายในตนเองให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม และความทุ่มเท

บุญม้น ธนาสุภวัฒน์ (2553: 184) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการและเป็นไปอย่างมีทิศทาง โดยมีแรงจูงใจผลักดันให้เกิดพฤติกรรม

สมศักดิ์ ประเสริฐกุล (2554: 79) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น เ้า หรือผลักดันจากอิทธิพลภายในตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรม ความพยายามอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือความต้องการอย่างมุ่งมั่น

นักจิตวิทยาเชื่อว่า มนุษย์หรือสัตว์ก็ทำตามเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ได้รับแรงจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (สมศักดิ์ ประเสริฐกุล. 2554: 79) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แรงจูงใจถูกนำมาใช้เป็นเทคนิคการบริหารองค์การ โดยการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ชอลัดดา ดิยะบุตร. 2556: 189) อย่างกว้างขวาง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation at work) ไว้ดังนี้

ไพน์เดอร์ (Pinder. 1998: 84) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันจากภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบพฤติกรรม ความรุนแรงและระยะเวลาของการพฤติกรรม

ชนิษฐา วิเศษสาร และ มุกดา ศรียงค์ (2535: 200) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลในการกระตุ้น การนำไปสู่และการดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 211) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันจากภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) และรางวัลเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมการตอบสนองที่เหมาะสมแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศและสภาวะแวดล้อมขององค์การ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันจากภายในและภายนอกของบุคคลที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความพยายามและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบ คือ ความต้องการ แรงขับ และรางวัลเป็นสิ่งล่อใจในการแสดงพฤติกรรม

2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเกิดจากความเชื่อของสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานเต็มตามความสามารถด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เสมอไป ซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาได้หรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีปัจจัยจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ปัจจัยจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นการจูงใจที่ถูกต้อง เหมาะสมจะกระตุ้นให้ความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การของเขามากขึ้น และเนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ (สมศักดิ์ ประเสริฐกุล 2554: 82-83) ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการบริหาร และดำเนินงานขององค์การ เพราะการดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์การ (ปราณี อัสวภูษิตกุล. 2553: 29) รวมทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ บุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ เพราะผู้บริหารเชื่อว่า บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Hollyforde; & Whiddett. 2002: 52-53) ดังนั้นจึงทำให้การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ (บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์. 2533: 191) ผู้บริหารจึงต้องศึกษาว่าทำไมบุคลากรจึงมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามอย่างจริงจัง และสาเหตุที่บุคลากรยินยอมให้ใช้ความพยายาม และความมุ่งมั่นในการกระทำในสิ่งนั้นๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งทำให้ทราบทิศทางของพฤติกรรมของบุคลากรที่จะแสดงตอบสนองต่อแรงกระตุ้นอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดปัจจัย หรือสร้างแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ดีมากขึ้น หลีกเลี่ยงปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์ และองค์การของตนเอง เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายขององค์การได้สำเร็จ (ปราณี อัสวภูษิตกุล. 2553: 29; อำนาจธีระวนิช. 2553: 722) ซึ่งหลุยส์ จาปาเตส (2533: 15) ได้สรุปความสำคัญของการจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การจูงใจเป็นการเพิ่มผลผลิตและผลงานขององค์การ
3. การจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา
5. การจูงใจเป็นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรขององค์การ
6. การจูงใจเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรขององค์การ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตรงกับความประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารและการดำเนินงานขององค์การ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งผลักดันและกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายาม ทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นการจูงใจยังทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง และลดการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเบี่ยงเบน เหนื่อยชา การขาดงาน การนัดกันหยุดงาน การลาออก ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย

3. กระบวนการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นหรือผลักดันบุคคลให้มีความตั้งใจ เต็มใจ มุ่งมั่น และพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการ หรือเป้าหมายที่วางไว้ของตนเองหรือองค์การ ดังนั้นจึงได้มีการนำแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคลในองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรขององค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การอีกด้วย ซึ่งกันนุโกและเมนดันคาร์ (Kanungo; & Mendonca. 1994: 17) ได้อธิบายกระบวนการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการของพนักงาน เช่น ความมั่นคงปลอดภัย เงิน ความก้าวหน้า
2. ความคาดหวังต่อค่าตอบแทน เช่น ความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ

จากการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการ ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

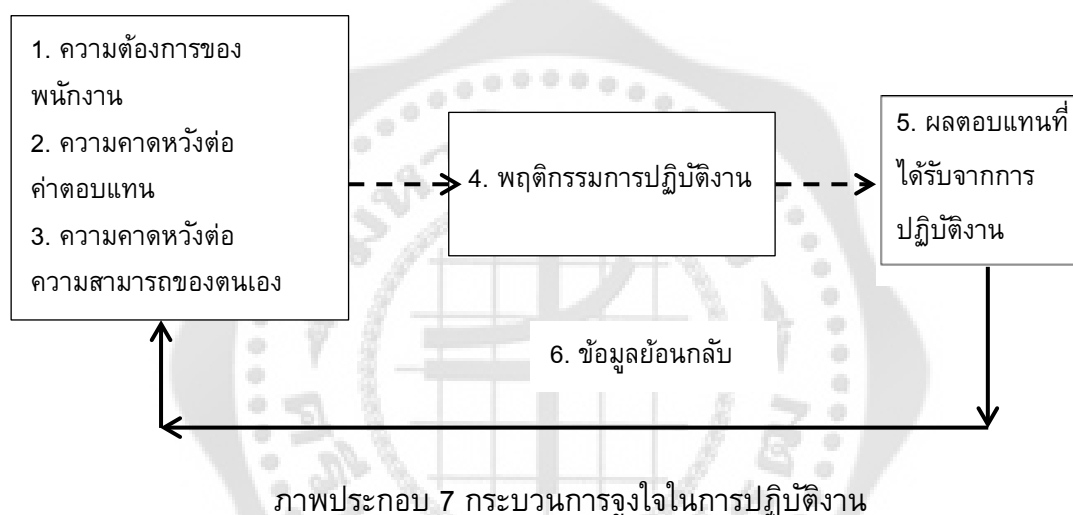
3. ความคาดหวังต่อความสามารถของตนเอง เช่น ความคิดของบุคลากรที่มีต่อความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงไร

4. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

5. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

6. ข้อมูลย้อนกลับ เช่น เป็นผลที่ต่อเนื่องไปสู่การจูงใจในการแสดงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

สามารถสรุปกระบวนการของการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดังภาพประกอบ 7



ที่มา: Kanungo, Rabindra K.; & Mendonca, Manuel, editor. (1994). **Work**

Motivation: Model for Developing Countries. p. 17.

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก

ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535:114; ตูลา มหาพสุธานนท์. 2545: 211; อรพินทร์ ชูชม. 2555: 53) คือ

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเฉพาะอย่าง หรือแรงจูงใจและพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลที่เกิดจากความต้องการภายใน โดยทฤษฎีกลุ่มนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายในบุคคลหรือสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ เช่น ความต้องการ แรงขับ ซึ่งมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อม ซึ่งมีทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs hierarchy theory) ของ มาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน

และภายนอก (Intrinsic and extrinsic motivation approaches) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของเฮิร์ชเบอร์ก เป็นต้น

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดในการตัดสินใจและการเลือกกระทำพฤติกรรม ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-setting theory) ของล็อก (Locke) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของวรูม (Vroom)

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจพบว่า กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ รวมทั้งในประเทศไทยก็ได้มีการนำมาใช้และศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก เพื่อสำรวจระดับแรงจูงใจประเภทต่างๆ ในบุคลากรอาชีพต่างๆ รวมทั้งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุดด้วย เช่น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลของ กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529: 41-58) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของ กรณ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551: บทคัดย่อ) และการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ของ วิริยา กัมปาน (2552: 44-55) เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg's motivator hygiene theory) มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ ทฤษฎีแรงจูงใจและธำรงรักษา (Motivation-maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ-สุขภาพอนามัย (Motivation-hygiene theory) หรือทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two-factor theory) (บุญมีน ธนาสุภวัฒน์. 2553: 197) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริการ เพราะเป็นทฤษฎีที่อยู่บนพื้นฐานการศึกษาวิจัย โดยเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg), เมาสเนอร์ (Mausner) และซินเดอร์แมน (Synderman) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการทำงาน โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง จำนวนประมาณ 200 คน ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsberg) รัฐเพนซิลเวเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ชเบอร์ก สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมักเกิดคู่กับลักษณะเนื้อหา (Job content) เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมักเกิดขึ้นคู่กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกลักษณะเนื้อหา หรือบริบทของงาน (Job context) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2550: 100; ซอลดา ดิยะบุตร. 2556: 215) และได้อธิบาย

รายละเอียดเพิ่มเติมของปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ดังนี้ (Herzberg, Frederick; Mausner, Barnard; & Synderman, Babara. 1959: 113-115)

3.1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อย คือ

3.1.1 ความสำเร็จ (Achievement)

3.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)

3.1.3 ลักษณะงาน (Work itself)

3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

3.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

3.1.6 โอกาสของความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย 10 ปัจจัยย่อย คือ

3.2.1 ค่าตอบแทน (Salary)

3.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with supervisor)

3.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinate)

3.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers)

3.2.5 การบังคับบัญชา (Supervision)

3.2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

3.2.7 สภาพการปฏิบัติงาน (Work condition)

3.2.8 สภาพชีวิตส่วนตัว (Personal life)

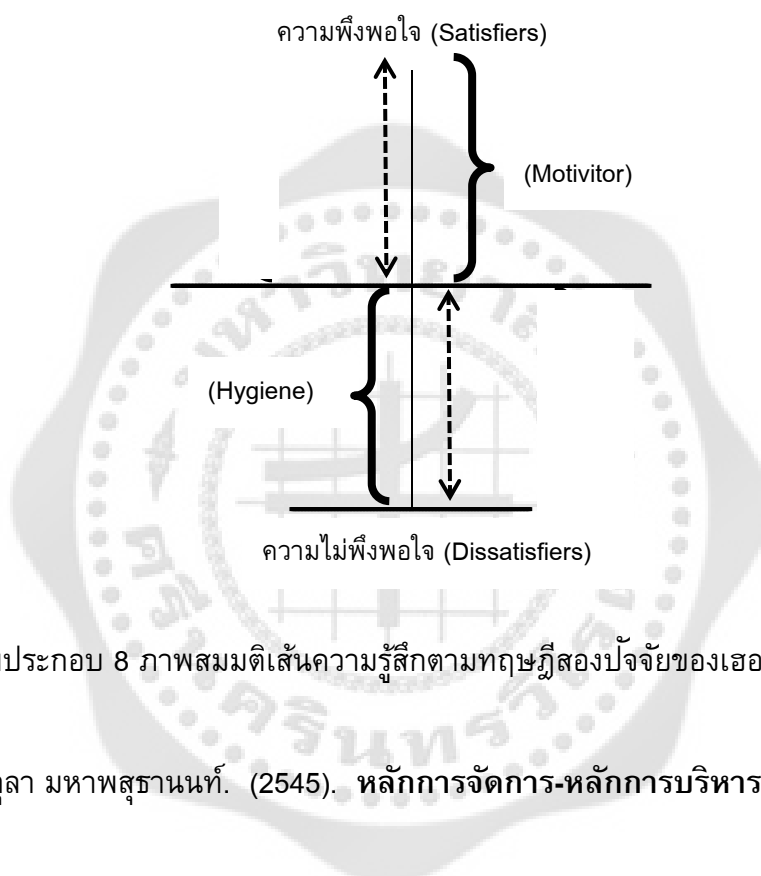
3.2.9 สถานภาพ (Status)

3.2.10 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security)

ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และ

ความพยายามในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือจากลักษณะเนื้องาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรได้รับการตอบสนองปัจจัยค้ำจุนจากองค์กรแล้ว ก็จะช่วยป้องกันหรือลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ แต่หากองค์กรยังไม่

สามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจหรือจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพได้ แสดงว่า ปัจจัยคำจูงเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น องค์การจำเป็นต้องใช้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงร่วมกันในการบริหารองค์การ (ชอลดา ตียะบุตร. 2556: 215-216; รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 94) นอกจากนี้ ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 211) ได้สรุปไว้เป็นภาพสมมติเส้นความรู้สึกในลักษณะเส้นตรงแนวตั้ง ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ภาพสมมติเส้นความรู้สึกตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ที่มา: ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ-หลักการบริหาร. หน้า 218.

จากภาพสมมติเส้นความรู้สึกตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กซึ่งเป็นเส้นตรงแนวตั้ง สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการขององค์การที่มีต่อบุคลากร โดยมีจุดสูงสุดคือ ความพึงพอใจ (Satisfiers) และจุดต่ำสุดคือ ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) ส่วนเส้นตรงกลางคือ ความรู้สึกเฉยๆ

จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจไว้ 16 ปัจจัยย่อย ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น เฮิร์ซเบิร์กได้จัดกลุ่มของปัจจัยย่อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยย่อย แล้วตัดปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำออก เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย (Herzberg, Frederick; Mausner, Barnard; & Synderman, Babara. 1959: 72) ดังนั้น ปัจจัยย่อยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานโดยแบ่งตามกลุ่มปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนได้ คือ

1. ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และความก้าวหน้า
2. ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กแสดงให้เห็นว่า การจูงใจให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง องค์การต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจด้วย เช่น ต้องปรับปรุงลักษณะงานไม่ให้ซ้ำซาก น่าเบื่อ ทำให้งานมีความท้าทาย เพิ่มโอกาสการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเจริญเติบโต และการพัฒนาส่วนบุคคลให้สูงขึ้น (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546: 163) ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ หรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก โดยใช้กรอบแนวคิดจากจัดกลุ่มปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนมาเป็นแนวคิดในการกำหนดปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้

จากการปฏิรูประบอบราชการได้มีการกำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ว่าด้วย ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (บุริม โอทกานนท์. 2549: 1) เป็นนโยบายปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์การและความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญของหน่วยงานภาครัฐให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ ดังนั้นหน่วยงานราชการต่างๆ จึงเริ่มดำเนินการเพื่อพัฒนาหน่วยงานโดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge management) เป็นแนวปฏิบัติ รวมถึงกระทรวงศึกษาธิการที่ตระหนักถึงวิกฤตการศึกษาของไทยทั้งด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา บุคลากร บัณฑิต และการเปิดเสรีทางการศึกษามากขึ้น ดังนั้นจึงได้กำหนดกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) แม้แต่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัด (Key performance indicators: KPIs) โดยมอบหมายให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย

ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวได้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงในสังคม (คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา. 2554: 1-10) และพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ด้วยการปรับตัวเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษานี้เอง ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องได้รับการประกันคุณภาพ (Quality assurance: QA) ด้วยเช่นกัน อีกทั้งห้องสมุดต้องเผชิญกับภาวะคุกคามจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และยุคสังคมความรู้ ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ นโยบายการเปิดเสรีทางการศึกษาของภาครัฐ ความต้องการ การแสวงหา และวิธีการเข้าถึงสารสนเทศของผู้ใช้บริการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อีกทั้งห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร โดยมีหน้าที่หลักในการสนับสนุนให้เกิดการศึกษาค้นคว้า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ห้องสมุดจึงควรเป็นผู้นำในการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร การปฏิบัติงาน และการสร้างเสริมความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของห้องสมุดให้มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาการบริการสารสนเทศของห้องสมุดได้ตอบสนองต่อความต้องการ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (กุลธิดา ท้วมสุข. 2552: 94) และส่งเสริมสนับสนุนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาการและการวิจัย เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำเนินงานและการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้มีการพัฒนาองค์กรของตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นโดยประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอตต์ ได้ดังนี้

1. ด้านพลวัตการเรียนรู้

การส่งเสริมให้เกิดพลวัตการเรียนรู้ทั่วทั้งห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา คือ การส่งเสริมและการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในระดับบุคคล กลุ่มหรือทีม และองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ (บุริม โอทกานนท์. 2549: 1) และ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2558: ออนไลน์) จากเหตุผลดังข้างต้นนี้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อบทบาทและความรู้ความสามารถ บรรณารักษ์ในการทำหน้าที่เพื่อการสนับสนุนการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งความรู้และทักษะด้านการจัดการทั่วไป ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ เป็นต้น (ศุภรชตา แสนหา. 2557: 104) ในปัจจุบันห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากรของห้องสมุด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการสร้างการเรียนรู้ในระยะยาวเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและการพัฒนาห้องสมุดไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งจากการศึกษาของ ทรงพล หนูบ้านเกาะ พิมพ์รพีไพรสมสิทธิ์ (2555: 41) พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยเฉพาะด้านทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านงานบริการไว้ในแผนงานประจำปีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีทั้งในรูปแบบกิจกรรมภายใน และภายนอกหน่วยงานซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ดังนโยบายการพัฒนาองค์กรที่ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ว่าให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ (บุริม โอทกานนท์. 2549: 1) นอกจากนั้นปัจจัยความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ปัจจัยด้านผู้ใช้บริการ ปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศ ปัจจัยด้านนโยบายของห้องสมุด ปัจจัยด้านนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนความคาดหวังของผู้ใช้บริการต่อบริการของห้องสมุด ได้เปลี่ยนแปลงจากเดิม

ดังนั้นห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญ ปลูกฝัง จูงใจ และสนับสนุนให้บุคลากรให้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองทั้งในระดับบุคคล กลุ่มหรือทีม และองค์กรอย่างสม่าเสมอและต่อเนื่อง ผลจากการศึกษาดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงการให้

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. ด้านการปฏิรูปองค์การ

สถาบันอุดมศึกษามีโครงสร้างที่ประกอบด้วย คณะกรรมการกำหนดนโยบายในการพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีผู้บริหารห้องสมุดและบุคลากรห้องสมุดทำหน้าที่ตามภาระงาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารห้องสมุดประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรห้องสมุด และผู้รับบริการห้องสมุดหรือชุมชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรห้องสมุดและผู้รับบริการ (สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ. 2549: ออนไลน์) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2544: ออนไลน์) ประกอบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องมีนโยบายการบริหารองค์การที่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยการบริหารที่ต้องให้มุ่งเน้นการพัฒนาคน และการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้นห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีการปรับวิสัยทัศน์ขององค์การโดยการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์การบริหารห้องสมุด เช่น สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดการความรู้อย่างครบวงจร เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายคือ พัฒนาสำนักหอสมุดไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และบริการเป็นเลิศสามารถนำเทียบเคียงสมรรถนะกับหน่วยงานอื่นๆ ได้ (กรกมล รามบุตร. 2553: 258) โดยผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของห้องสมุดร่วมกัน มีโครงสร้างการบริหารงานตามสายบังคับบัญชา ไม่ได้เป็นโครงสร้างแบบทีม แต่ได้กำหนดภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตามความถนัดและความรู้ความสามารถ และมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือทีมงานเฉพาะกิจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของห้องสมุด รวมทั้งมีการดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา (วรรณภรณ์ อนุอัน. 2549: บทคัดย่อ; ศุภรชตรา แสนวา. 2552: 142; จุฑารัตน์ นกแก้ว. 2555: 13; ทศนา สุขเปี่ยม. 2556: 104) นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ ซึ่งจากการวิจัยของกิติมา

จิตรีโกชน์ แววดา เตชาทวีวรรณ ธาตุศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ (2554: 9-10) พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบปรับตัว ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบทีมงานที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การร่วมมือทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และร่วมกันผลักดันให้ห้องสมุดดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เพราะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ของบุคลากรห้องสมุด ให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งบุคลากรยังมีความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ มีความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันอีกด้วย (ศุภรชตรา แสนวา. 2552: 146)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้มีการปฏิรูปองค์การโดยการกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาห้องสมุดไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนโดยผู้บริหารห้องสมุดและบุคลากร พร้อมทั้งได้เปิดโอกาสให้บุคลากรของห้องสมุดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล

การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล เป็นการให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารหรือผู้นำ บุคลากร ลูกจ้างหรือผู้รับบริการ หุ่นส่วนหรือพันธมิตร คู่ค้า และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม รวมทั้งการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบ เพราะบุคคลทุกกลุ่มต่างก็เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อองค์การเหมือนกัน ดังนั้นเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การต้องมีวิธีการเอื้ออำนาจให้กับบุคคลกลุ่มต่างๆ อย่างเหมาะสมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์การ จากการศึกษาพบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้มีการนำการเอื้ออำนาจมาใช้ในบุคคลกลุ่มต่างๆ ดังนี้

3.1 ผู้นำ ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สร้างวัฒนธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน

เช่น การสร้างทีมงาน การสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานอย่างชัดเจน (ศุภรรรษตรา แสนหา. 2552: 145)

3.2 บุคลากร ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรของห้องสมุดมีส่วนร่วมในการบริหารงาน/ โครงการต่าง ๆ ของห้องสมุด โดยการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความถนัดและความรู้ความสามารถของบุคลากร และยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารห้องสมุดให้สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (ทัศนาศุขเปี่ยม. 2556: 105) เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง ซึ่งจากการศึกษาของสุชาติ สวาทอง ขวัญชฎิล พิศาลพงศ์ (2556: 57) พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทั้ง ด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง เนื่องจากตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง และจัดการประชุมชี้แจง กิจกรรมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกฝ่าย/งานในห้องสมุด และการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงทุกระดับ

3.3 ผู้รับบริการ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้รับบริการโดยการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการศึกษาไปเปรียบเทียบและพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ และรูปแบบของบริการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เช่น สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มีการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเน้นการรับฟังเสียงของลูกค้าและการประเมินผลลัพธ์ที่ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านผลของการให้บริการ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาบริการของห้องสมุดให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการยิ่งขึ้นกว่าเดิม (ศิริญาพร ปรีชา. 2556: 27) จากการศึกษาความพึงพอใจต่อการให้บริการยืม-คืนทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลของคณะทำงานกลุ่มงานบริการผู้ใช้ คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบและเครือข่ายห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (อพส.) เป็นต้น (คณะทำงานกลุ่มบริการผู้ใช้ คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบและเครือข่ายห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. 2553: 37) ซึ่งการศึกษาความพึงพอใจหรือความต้องการของผู้รับบริการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ นั้น แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญ ความเอาใจใส่ในการให้บริการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่เสมอ

นอกจากนั้นห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษายังให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศโดยห้องสมุดเป็นผู้รวบรวมแหล่งและรายชื่อทรัพยากรสารสนเทศ เช่น การจัดกิจกรรมการออกร้านจำหน่ายหนังสือประจำปี หน้าเว็บไซต์ห้องสมุด หรือสื่อสังคมออนไลน์ (กุลวดี ทัพพะ; และ ชุมจิตต์ แซ่ฉั่น. 2556: 1-2)

3.4 พันธมิตร หมายถึง การรวมตัว หรือความร่วมมือกันของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เพื่อดำเนินกิจกรรม/โครงการ/ภารกิจด้านใดด้านหนึ่งร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งมีทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ (ชุติมา สัจจานันท์. 2546: 47) เช่น ข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค หรือเรียกว่า PULINET ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2529 มีสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นผู้ริเริ่มในการจัดตั้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการประหยัดงบประมาณและการแลกเปลี่ยนทรัพยากรสารสนเทศ และข้อมูลกันอย่างรวดเร็ว โดยมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน การสร้างฐานข้อมูลในลักษณะการใช้ข้อมูลบรรณานุกรมร่วมกัน การให้บริการในรูปแบบออนไลน์ระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาคต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยและประเมินผลการดำเนินการอีกด้วย (ข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค. 2558: 12-15) โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย หรือเรียกว่า ThaiLIS เป็นโครงการหนึ่งที่ UniNet ดำเนินการโดยความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 24 แห่ง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อตอบสนองต่อการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองและการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา 3 โครงการ คือ 1) โครงการจัดเก็บเอกสารฉบับเต็มในรูปอิเล็กทรอนิกส์ (Digital collection) 2) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลสหบรรณานุกรม (Union catalog) 3) โครงการบอกรับฐานข้อมูลและวารสารอิเล็กทรอนิกส์จากต่างประเทศ (Reference database) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551: 12) จากโครงการความร่วมมือที่กล่าวมาพบว่ามีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของห้องสมุดทั้งด้านการต่อรองทางการตลาด การใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดลดความซ้ำซ้อนด้านการทำงานของบุคลากร และเพื่อการบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรผู้รับบริการ พันธมิตรและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของห้องสมุดอยู่เสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง พัฒนาบริการของห้องสมุดให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้รับบริการ นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริการ และการดำเนินงานของห้องสมุดให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้

จะส่งผลต่อการดำเนินการและพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

4. ด้านการจัดการความรู้

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานในกำกับของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องได้รับการประกันคุณภาพ (Quality assurance: QA) จากการวัดและการประเมินตัวชี้วัดคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จึงให้ความสนใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และนำแนวคิดการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการห้องสมุดอย่างแพร่หลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีในรายงานการประกันคุณภาพตามที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด (สกอ.) ประกอบกับห้องสมุดต้องเผชิญกับก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแสวงหา และวิธีการเข้าถึงสารสนเทศของผู้ใช้บริการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รูปแบบที่หลากหลายของสารสนเทศ การปรับโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของบรรณารักษ์ ทำให้ส่งผลกระทบต่อห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวโดยการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำความรู้ที่ฝังในตัวบุคคล (Tacit knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพการดำเนินงานและการให้บริการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (จุฬารัตน์ ศรวณะวงศ์. 2548: 3-5) โดยมีบรรณารักษ์และบุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการจัดการความรู้ ดังนั้นบุคลากรทุกคนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและพัฒนาห้องสมุด โดยที่การนำการจัดการความรู้มาใช้ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีรูปแบบกิจกรรม และความสำเร็จที่แตกต่างกันในแต่ละห้องสมุด (ปราณีแสงจันทร์; และ สุนีย์ กาศจำรุญ. 2551: 28-34) จากการศึกษา วิจัยกระบวนการจัดการความรู้ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐของ เสาวภา หลิมวิจิตร (2552: บทคัดย่อ) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่ได้กำหนดให้บุคลากรของห้องสมุดต้องมีความรู้ด้านการบริหาร และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีการสร้างความรู้จาก

การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน มีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไว้ในเว็บไซต์ของห้องสมุด และมีการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงาน และด้านองค์การ แต่เนื่องห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีข้อจำกัดของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพที่แตกต่างกันทั้งทางด้านองค์การ งบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และเทคโนโลยี ซึ่งจากการสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จใน การจัดการความรู้ของ จุฬารัตน์ ๒๕๕๑ (2551: 48) สามารถจัดกลุ่มปัจจัยความสำเร็จได้ 7 กลุ่ม ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารองค์การ กระบวนการจัดการความรู้ การวัดผลการจัดการความรู้ และกลยุทธ์การจัดการความรู้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ในตัวบุคคล และความรู้ที่ชัดแจ้ง โดยนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการความรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาทั้งด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านงานบริหารงานเทคนิค กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อช่วยการดำเนินงานของห้องสมุดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้บริการรูปแบบใหม่ หรือการปรับปรุงการบริการแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้า และการวิจัยแก่นิสิตนักศึกษาและบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา (กุลธิดา ท้วมสุข; จุฬารัตน์ ๒๕๕๑; และ กันยารัตน์ เควียะเสน. 2554 :19) จึงได้นำเทคโนโลยีมาใช้ประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างเว็บเพจห้องสมุดเพื่อเป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม และบริการของห้องสมุด การนำระบบห้องสมุดอัตโนมัติมาในการบริหารจัดการงานห้องสมุดทั้งงานเทคนิคของบรรณารักษ์และฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุด การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บเอกสารการปฏิบัติงาน 2) ด้านบริการ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของห้องสมุดได้อย่างไม่จำกัดเวลาและสถานที่ 3) ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การสร้างบล็อกเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายใน

ห้องสมุด ดังนั้นเพื่อให้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาประสบความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันต่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเนื้อหาของกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรด้วย เช่น วิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับคอมพิวเตอร์ การสร้างและบำรุงรักษาฐานข้อมูล การสืบค้นฐานข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล/แท็บเล็ตพีซี ระบบการจัดการทรัพยากรสารสนเทศ อิเล็กทรอนิกส์ โดยมีรูปแบบกิจกรรมเป็นการฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงานจริง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติ (วรรณยา เฉลยปราชญ์; และ อรุณฯ เสวตรัตนเสถียร. 2556: 58)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานทั้งด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ และการให้บริการแก่ผู้รับบริการของห้องสมุด เพื่อให้การดำเนินงานของห้องสมุดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้

1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟาวเลอร์ (Fowler. 1998: 220-229) ได้วิจัยเรื่อง ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม : การศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างนวัตกรรมของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสำรวจวิธีการที่สนับสนุนนวัตกรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บรรณารักษ์ ซึ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับแผนก และระดับองค์การ โดยพิจารณาองค์ประกอบ 3 ด้านของแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของสองตัวแปร (Contingency tables) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ซึ่งผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ พบว่า 1) อินเทอร์เน็ตเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจำแนกออกเป็น

14 แนวทาง คือ การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ การฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ การสื่อสารอย่างเป็นทางการ การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ การเปิดเผยของทีมหรือการเรียนรู้ โครงสร้างองค์การ ระบบบุคลากร การวางแผน การมีส่วนร่วมอย่างมีอาชีพ เทคโนโลยีใหม่ การอ่าน การสัมผัสกับมุมมองใหม่ในอีกตำแหน่งหนึ่ง ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม และสิ่งเร้าจากภายในและภายนอก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นพร้อมกับแรงจูงใจและอุปสรรคโดยทั่วไปขององค์การแห่งการเรียนรู้

2) ห้องสมุดใช้อินเทอร์เน็ตในการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการสนับสนุนการใช้อินเทอร์เน็ตภายในสถานที่ทำงาน สนับสนุนให้บรรณารักษ์ได้มีบทบาทใหม่ มีสื่อที่สนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ผลการศึกษาโดยใช้จากแบบสอบถามได้นำมาทดสอบสมมติฐานแล้ว พบว่า 1) ระหว่างสมาชิกของห้องสมุด แผนกบริการสารสนเทศ แผนกบริการสิ่งพิมพ์รัฐบาล และแผนกงานเทคนิคเป็นทีมที่ส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญ 2) ระหว่างสมาชิกของห้องสมุด แผนกบริการข้อมูล แผนกบรรณานุกรมและระบบอัตโนมัติมีการเรียนรู้เป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อยหนึ่งในสามของการวัดผล 3) ระหว่างสมาชิกของห้องสมุด แผนกบริการสารสนเทศและแผนกห้องสมุดแพทย์ แผนกสิ่งพิมพ์รัฐบาล และแผนกอ้างอิงให้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญและมีส่วนทำให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น 4) ระหว่างสมาชิกของห้องสมุด มีเพียงแผนกบริการสารสนเทศเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5) แผนกบริการสารสนเทศและแผนกห้องสมุดแพทย์ แผนกสิ่งพิมพ์รัฐบาล และแผนกอ้างอิงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญและมีส่วนทำให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น

โกลด์เบิร์ก (Goldberg. 2000: 151-166) ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้ขององค์การในภาครัฐ : กรณีศึกษาการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยแอริโซนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนรู้ตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีกลุ่มประชากร คือ บุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยแอริโซนาที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและสมัครใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย จำนวน 182 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย และสถิติ ANOVA วิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการเรียนรู้ของบุคคลมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์การ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง ตามกรอบทฤษฎีความไว้วางใจของคอลบ (Kolb) ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ที่พบมากที่สุด คือ การเรียนรู้แบบดูดซึม (Assimilator) 2) บุคลากรของห้องสมุดมหาวิทยาลัยแอริโซนารับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แบบแผนทางความคิด การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ส่วนบุคคล ตามลำดับ 3) การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับรูปแบบการเรียนรู้

ไมเคิลและฮิกกินส์ (Michael; & Higgins. 2002: 169-177) ได้วิจัยเรื่องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันทยาง (NTU Library) ประเทศสิงคโปร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินขอบเขตของห้องสมุดในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานของลักษณะ 15 ประการ 2) ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของห้องสมุด 3) สำรวจและให้คำแนะนำการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันของบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ ขอบเขตลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้จากการทบทวนวรรณกรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จและถูกนำมาใช้ในการประเมินขอบเขตการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดมีทั้งสิ้น 15 ลักษณะ เมื่อนำมาจัดกลุ่ม 10 ประเด็น คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) โอกาสได้รับการฝึกอบรม 3) ทศนคติการเรียนรู้ 4) การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจ การสื่อสารและการให้อภัย 5) การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล 6) โครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ 7) ความเป็นผู้นำ 8) ความสุขและการคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน 9) ความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ 10) การปรับตัวและโครงสร้างที่ไม่ใช่ระบบราชการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุด จำนวน 65 คน จากกลุ่มจัดหา กลุ่มวิเคราะห์ กลุ่มยืม-คืน กลุ่มสื่อมัลติมีเดีย และกลุ่มวารสาร เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการสัมภาษณ์เพื่อให้ความยืดหยุ่นในการแสดงความคิดเห็น โต้ตอบ ชี้แจง และการหาทาง แก้ไขปัญหา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) ห้องสมุดมีลักษณะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 9 ลักษณะจาก 15 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ และจุดแข็งของห้องสมุดในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ มีการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับลูกค้า สามารถปรับตัวได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติต่อการเรียนรู้ในเชิงบวก มีความอยากรู้อยากเห็นและอยากรทดลอง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา มีการสื่อสารแบบเปิดและการสนทนาร่วมกัน 2) จุดอ่อนของห้องสมุดในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การบริหารแบบระบบราชการ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล และการบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม รางวัลและผลตอบแทน วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ความเป็นผู้นำ และบรรยากาศของการให้อภัย 3) คำแนะนำหรือแนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการสร้างคุณค่า การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันและการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร การให้รางวัลในการทำงานร่วมกัน ผู้นำที่มีลักษณะเป็นพี่เลี้ยง

อำนวยความสะดวก และสอนงานให้กับบุคลากร การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ การสร้างชุมชนปฏิบัติ (CoPs) และนำการจัดการความรู้มาใช้ในการดำเนินงานของห้องสมุด

ฮาลีย์ (Haley. 2010: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้กับผลการดำเนินงานของห้องสมุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้กับผลการดำเนินงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของห้องสมุด จำนวน 141 คน จากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา จำนวน 115 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Dimensions of learning organization questionnaire: DLOQ) ซึ่งจำแนกออกเป็น 7 มิติ ตามแนวคิดของวาทกินส์และมาร์ลลิคและข้อมูลจากศูนย์สถิติการศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านบริการอ้างอิงต่อหัวของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางสถิติในระดับมากกับตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในมิติภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบสนับสนุนการเรียนรู้และมิติการเชื่อมโยงองค์การให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 2) ดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านทรัพยากรของห้องสมุดในด้านค่าใช้จ่ายของวัสดุต่อหัวของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางสถิติในระดับมากกับตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในมิติการเรียนรู้เป็นทีม มิติการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมิติการเชื่อมโยงองค์การให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

หยู (Yu. 2013: 1-13) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทีม และการเรียนรู้ขององค์การในมหาวิทยาลัยไต้หวันและห้องสมุดวิทยาลัยไต้หวัน มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินวัฒนธรรมการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีม และระดับองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยและห้องสมุดวิทยาลัยไต้หวัน กลุ่มประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยและห้องสมุด จำนวน 478 คน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและห้องสมุดในไต้หวัน จำนวน 162 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Dimensions of learning organization questionnaire : DLOQ) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาพรวมวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การในระดับบุคคล ทีม และองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยและห้องสมุดวิทยาลัยไต้หวันยังไม่เข้มข้น 2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การในระดับบุคคลทีม และองค์การในระดับที่ต่ำ 3) มหาวิทยาลัยและห้องสมุดวิทยาลัยไต้หวันมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การที่สูงขึ้นในระดับบุคคลและองค์การ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ถึงประสิทธิภาพความรู้ขององค์การมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน 4) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การระหว่างบุคคล ทีม และระดับองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยและห้องสมุดวิทยาลัยไต้หวันมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

แมดจ์ (Madge. 2013: 1-10) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา : มุมมองของโรมาเนีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาโรมาเนีย โดยใช้แนวคิดวินัย 5 ประการของเซงเก้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรรมการหรือผู้บริหารห้องสมุด และบุคลากรของ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาโรมาเนียด้วยวิธีการส่งแบบสัมภาษณ์ที่เป็นแบบสอบถามที่มีโครงสร้าง และแบบปลายเปิดให้กับกลุ่มประชากรผ่านทาง e-mail ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาโรมาเนียไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน 2) ห้องสมุดที่เป็นตัวแทนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 1) ควรมีการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เฉพาะเจาะจงในทุกระดับของห้องสมุดให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกระดับของห้องสมุด เพราะการเรียนรู้จะช่วยให้ องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถแข่งขันและสร้างองค์ความรู้ใหม่และประสบความสำเร็จใน สภาพแวดล้อมปัจจุบัน 2) ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ และความรู้ของบุคลากร รวมทั้งการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน 3) วัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ สามารถทำให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาโรมาเนียพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในต่างประเทศ พบว่า มีการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่หลากหลายแง่มุม ได้แก่ การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทีม และการเรียนรู้ขององค์กร โดยงานวิจัยส่วนใหญ่มีทั้งที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เป็นเชิงคุณภาพ เพียงอย่างเดียว และการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ กรรมการบริหารห้องสมุด บรรณารักษ์และบุคลากรอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในห้องสมุด กรอบแนวคิดที่ใช้ ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นแบบผสมผสานจากแนวคิดของนักวิชาการด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น วินัย 5 ประการของเซงเก้ แนวคิดของวัตกินส์และมาร์ลิกค์ เรื่อง แบบวัด DLOQ 7 องค์กรประกอบ เป็นต้น

1.2. งานวิจัยในประเทศ

จิระพร เรื่องจิระชูพร (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 24 สถาบัน เป็นจำนวน 523 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ โดยสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งระบบของมาร์ควอดด์ วัฒนธรรมองค์กร และการจูงใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 2) คณะในมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนมีศักยภาพในการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยทั้งภาครัฐและเอกชนมีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง 3) คณะที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกันมีผลทำให้เกิดศักยภาพในการเรียนรู้ของคณะที่แตกต่างกัน 4) คณะที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์จะมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสูงกว่าคณะที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบปกป้อง

วรรณภรณ์ อนุอัน (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์และปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้ปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดวินัย 5 ประการ ของเชงกี สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ร้อยละ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า 1) ด้านกรอบความรู้ของบุคคลห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ทำให้บุคลากรมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน. 2) ด้านแบบแผนความคิด ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีการจัดระบบงานตามโครงสร้างองค์การ บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ และสามารถตัดสินใจตามขอบข่ายความรับผิดชอบ และมีประชุมพัฒนางานตามสายงาน 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแผนงาน โครงการพัฒนาการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นผ่านการประชุมตามสายงาน การประชุมวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีการจัดประชุมสัมมนาและโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการคิดเชิงระบบ มีการจัดทำข้อมูลต่างๆ และ

วิเคราะห์ข้อมูลในรูปของสารสนเทศเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนวิเคราะห์ปัญหา และพัฒนาห้องสมุด ปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า 1) ด้านกรอบความรู้ของบุคคล ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการเรียนรู้ต่างๆ การอนุญาตให้ศึกษาต่อ การให้ทุนการศึกษา และการจัดหาสวัสดิการด้านต่างๆ 2) ด้านแบบแผนความคิด ผู้บริหารมีอำนาจและตัดสินใจตามที่ได้รับมอบหมาย จัดทำคู่มือการบริหารงานอย่างชัดเจนและมีการประชุมการปฏิบัติงานตามสายงาน 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแผนงาน มีการแสดงความคิดเห็นด้วยวิธีต่างๆ การประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงาน เพื่อนช่วยเพื่อน ระบบพี่เลี้ยงสอนงาน ศึกษาดูงาน จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรม 5ส กิจกรรมสานสัมพันธ์ความสามัคคี กิจกรรมร่วมคิดร่วมทำเพื่อพัฒนางาน และกิจกรรมการประชุม/สัมมนา การพัฒนาการดำเนินงานของห้องสมุด 5) ด้านการคิดเชิงระบบ มีการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายของห้องสมุดร่วมกับการดำเนินงานตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในของห้องสมุด ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พบว่า 1) ด้านตัวบุคคล บุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีการพัฒนาตนเอง ร่วมมือช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ แต่มียอมรับแนวคิดใหม่ๆ วิธีการ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในระดับน้อย 2) ด้านองค์การ ส่วนใหญ่ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะการบริการแบบระบบราชการ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างจำกัด 3) ด้านผู้นำ ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในด้านนี้ เพราะผู้นำองค์การเป็นตัวอย่างที่ดีในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตนเอง พร้อมทั้งร่วมเรียนรู้กับบุคลากรในองค์การเพื่อพัฒนาตนเอง 4) ด้านสังคมชุมชน ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับชุมชนน้อย

รัตนา ปานภูทอง (2550: บทคัดย่อ). ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2550 ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 154 คน และบุคลากรสายบริการ 182 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้กรอบแนวคิดของเซงกี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) มหาวิทยาลัยนเรศวรมีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก 2) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทุกปัจจัยซึ่งได้แก่ ด้าน

ภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน 3) ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ อายุ และระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ประยูร อัมสวาสดี (2552: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ด้านบุคคล และด้านบูรณาการทางวิชาการกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กรอบแนวคิดวินัย 5 ประการ ของเซงกี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลคูณของเพียร์สัน และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร โครงสร้างและงานในองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา 3) ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา 4) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา 5) ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ ได้แก่ การเรียนรู้ในองค์กร การสร้างและถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา

บัวบุญ อุดมทรัพย์ (2553: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขขอนแก่น โดยใช้แนวคิดเชิงระบบของมาร์ควอดด์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม

ข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าช่วงเชื่อมั่น 95% ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และสวัสดิการ ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุด คือ การทำงานแบบแยกส่วนมุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มงานมากกว่าการทำงานเพื่อองค์การ

อารยา บวรพานิชย์. (2553). ใ้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ปฏิบัติงานระหว่างเดือนมกราคม – ตุลาคม 2552 จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้กรอบแนวคิดของมาร์ควอดด์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การด้านการจัดการความรู้ และด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพของบุคคล ได้ดังนี้ (1) เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง (2) อายุพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร (3) สถานภาพสมรสพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านพลวัตการเรียนรู้และด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร (4) ระดับการศึกษาพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (5) อายุงานพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (6) ตำแหน่งไม่พบว่าความแตกต่างกันในแต่ละด้าน 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการถ่ายทอดและเทคนิคการสอนงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และประกาศนโยบายให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สตรศรี กันทะอินทร์ (2554: บทคัดย่อ, 74-78) ใ้วิจัยเรื่อง สมัทธิพลของ

การจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดกลางและห้องสมุดคณะ/สถาบัน/ศูนย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดของคีย์เซอร์ (Keyser) คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการประเมินและการวัดผลการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการจัดการการเรียนรู้ พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก 2) สัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดของมาร์ควอตต์ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการปฏิรูปองค์กร สำนักหอสมุดมีลักษณะเป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย 2) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก สามารถสืบค้นข้อมูลหรือสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำคลังความรู้ KM Corner และบุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารมีความพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และนำความรู้ที่ได้มาสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานและมอบหมายงานไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน (4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีการนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์ความรู้ ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และการถ่ายทอดความรู้ ทั้งในลักษณะเป็นรายบุคคล กลุ่ม และทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการสัมมนาอบรมอีกด้วย (5) ด้านการจัดการความรู้ สำนักหอสมุดได้ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาสำนักหอสมุดไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 โดยมีกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ มีโอกาส

ได้รับการฝึกอบรม รวมทั้งสำนักหอสมุดได้มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นไว้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการสืบค้นและสามารถนำไปใช้ได้ตรงตามความต้องการ

ทัศนาศุขเปี่ยม (2556: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ บรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง จำนวน 263 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยใช้กรอบแนวคิดวินัย 5 ประการของ เซงกี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสหสัมพันธ์ผลคูณของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับสูง และบรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 4 ด้าน คือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดเชิงระบบและด้านความเป็นบุคคลผู้รอบรู้ หากด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และบรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทร์จิรา เหลลราช. (2557: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 30 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า 1) ห้องสมุดส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่วนใหญ่เกี่ยวกับงานในภาพรวมของห้องสมุด โดยส่วนใหญ่จัดขึ้นเป็นวาระ บุคลากรของห้องสมุดส่วนใหญ่เข้าร่วมไม่สม่ำเสมอ วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การประชุมสัมมนา รองลงมาคือ การจัดอบรม ส่วนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากที่สุด คือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ รองลงมาคือ เครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านผลลัพธ์ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ผู้นำและวิสัยทัศน์ขององค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์องค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ปัจจัยระดับกระบวนการ ได้แก่ ทักษะของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในประเทศ พบว่า มีการศึกษาในองค์การของรัฐทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัย สำนักงานสาธารณสุข และห้องสมุดในแง่มุมที่หลากหลาย ได้แก่ การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์และปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งบรรยากาศองค์การ การจัดการความรู้ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การ โดยใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของ มาร์ควอดด์ และแนวคิดวินัย 5 ประการของเซงก์

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

โรดริเกซ (Rodriguez. 1991: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบรรณารักษ์งานวิเคราะห์หมวดหมู่ กลุ่มตัวอย่างคือ บรรณารักษ์งานวิเคราะห์หมวดหมู่ที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในมลรัฐฟลอริดา 9 แห่ง ที่เปลี่ยนมาใช้ระบบห้องสมุดอัตโนมัติเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1986 จำนวน 48 คน ซึ่งแบ่งเป็นห้องสมุดขนาดใหญ่ 3 แห่ง จำนวน 26 คน และห้องสมุดขนาดเล็ก จำนวน 22 คน จากเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามการสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (A diagnostic approach : JDS) ซึ่งค่าที่วัดจะนำไปคำนวณเป็นค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจในการทำงาน (Motivating Potential Score: MPS) และมาตรฐานแห่งชาติของหน่วยงานภาครัฐ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน z-test และ t-test คือ ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรณารักษ์งานวิเคราะห์หมวดหมู่ที่ทำงานอยู่ในห้องสมุดขนาดเล็กมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ามาตรฐานแห่งชาติของหน่วยงานภาครัฐ 2) บรรณารักษ์งานวิเคราะห์หมวดหมู่ที่ทำงานอยู่ในห้องสมุดขนาดใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานแห่งชาติของหน่วยงานภาครัฐ

เคม (Kem. 1994: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด

สถาบันอุดมศึกษาในรัฐฟลอริดา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัย
 คำจูงตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความไม่
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของนิคเคนส์และบอช (Nickens and
 Bauch) ที่พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดการรับรู้ต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัย
 คำจูงแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือ บรรณารักษ์จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
 คือ แบบวัดความพึงพอใจในงาน Marcus Paul Placement Profile (MPPP) และ Minnesota
 Satisfaction Questionnaire (MSQ) โดยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก สถิติที่ใช้ใน
 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยได้แบ่งบรรณารักษ์ออกเป็น 4 กลุ่มตามพฤติกรรมการ
 ปฏิบัติงาน เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามี
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา โดย
 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการสรรหา การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการบริหาร
 จัดการห้องสมุดและการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของบรรณารักษ์ในต่างประเทศที่ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาจาก
 ความคิดเห็นจากบรรณารักษ์ โดยการใช้แบบสอบถามหรือแบบวัดความพึงพอใจเป็นเครื่องมือใน
 การเก็บข้อมูล

2.2 งานวิจัยในประเทศ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล กลุ่ม
 ตัวอย่างคือ บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลที่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน
 จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 คือ ค่า t-test ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก
 และบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายปัจจัย
 พบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจการทำงานในปัจจัยสูงเป็นอันดับแรก คือ ด้าน
 ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับ
 การยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และในปัจจัยคำจูงมีแรงจูงใจการทำงานด้าน
 ความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้าน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ ส่วน
 บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจการทำงานในปัจจัยสูงด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับ

แรก รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยปัจจุบันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลทั้งในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

3) บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง คือ บรรณารักษ์ห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดจากการประยุกต์ใช้ แนวคิดความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์ก แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan) และแนวคิดประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษาของมอทท์ (Mott) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษาได้

กัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 22 แห่ง จำนวน 275 คน โดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กในการกำหนดกรอบแนวคิด และแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ตเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม

ข้อมูลคือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบ และต่ำสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบรายตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร 3) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบรายตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร 4) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยต่างๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ลักษณะงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สิ่งตอบแทน นโยบายและการบริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาจากความคิดเห็นจากบรรณารักษ์ทั้งในโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบรรณารักษ์ในห้องสมุดโรงเรียน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบ และต่ำสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 24 แห่ง จำนวน 1,840 คน ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ (ยกเว้น ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสูงสุดของสำนักหอสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวง มหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำจำนวนไม่น้อยกว่า 320 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโควตา (Quota Stratified Random Sampling) ตามสถาบันและกลุ่มงาน ได้จำนวน 492 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มงานละ 7 คน แต่หากกลุ่มใดมีจำนวนน้อยกว่า 7 คน จะเลือกมาทั้งหมด ซึ่งจำนวนดังกล่าวมากกว่าขั้นต่ำที่กล่าวไว้ข้างต้น ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันอุดมศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	กลุ่มงาน เทคนิค	กลุ่มงาน บริการ	กลุ่มงาน บริหาร	รวม	กลุ่มงาน เทคนิค	กลุ่มงาน บริการ	กลุ่มงาน บริหาร	รวม
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	49	31	20	100	7	7	7	21
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	35	58	20	131	7	7	7	21
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	45	49	30	121	7	7	7	21
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	30	89	16	135	7	7	7	21
5. มหาวิทยาลัยทักษิณ	19	20	6	45	7	7	6	20
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี	23	19	6	44	7	7	6	20
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี	15	38	4	57	7	7	4	18
8. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	51	71	20	142	7	7	7	21
9. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	16	28	14	58	7	7	7	21
10. มหาวิทยาลัยบูรพา	33	18	11	62	7	7	7	21
11. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	28	28	14	70	7	7	7	21
12. มหาวิทยาลัยมหิดล	29	16	25	70	7	7	7	21
13. มหาวิทยาลัยแม่โจ้	14	20	7	41	7	7	7	21
14. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	19	12	4	35	7	7	4	18
15. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	52	82	30	164	7	7	7	21
16. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	24	23	5	52	7	7	5	19
17. มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	31	27	10	66	7	7	7	21
18. มหาวิทยาลัยศิลปากร	27	36	14	105	7	7	7	21
19. มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์	34	23	8	65	7	7	7	21
20. มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช	33	29	11	73	5	5	5	21
21. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	10	25	12	47	7	7	7	21
22. สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง	24	37	5	66	7	7	5	19
23. สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	22	25	12	59	7	7	7	21

ตาราง 1 (ต่อ)

สถาบันอุดมศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	กลุ่มงาน เทคนิค	กลุ่มงาน บริการ	กลุ่มงาน บริหาร	รวม	กลุ่มงาน เทคนิค	กลุ่มงาน บริการ	กลุ่มงาน บริหาร	รวม
24. สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์	19	25	16	60	7	7	7	21
รวม	692	828	320	1,840	168	168	156	492

หมายเหตุ: ข้อมูลจำนวนประชากร ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557 โดยได้จากการสำรวจเว็บไซต์ รายงานประจำปี และการสอบถามทางโทรศัพท์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg; Mausner; & Synderman. 1959: 113-115) เพื่อเป็นแนวทางกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถามที่เป็นตัวแปรต้นในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดต์ (Marquardt. 2002) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นแนวทางกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถามที่เป็นตัวแปรตามในส่วนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
3. ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดจากงานวิจัยของ เปล่งศรี อินคินันท์ (2524: ภาคผนวก ข) สุรวงศ์ ศรีสุวัจรรย์ (2533: ภาคผนวก ก) และกรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551: ภาคผนวก ก)
4. ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากตัวอย่างแบบสอบถามวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เชิงระบบของมาร์ควอดต์ (Marquardt. 2557: 237-241)

5. นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามแนวคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ พลวัตการเรียนรู้การปฏิรูปองค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยมีข้อคำถามจำนวน 88 ข้อ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ด้านเนื้อหาให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการศึกษา การใช้สำนวนภาษาให้มีความชัดเจน และรูปแบบการจัดพิมพ์ของแบบสอบถาม

7. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

7.1 ปรับปรุงข้อคำถามที่มีหลายประเด็นในข้อเดียวกันให้เป็นประเด็นเดียว

7.2 แก้ไขการใช้สำนวนภาษาให้มีความชัดเจน และเป็นทางการมากยิ่งขึ้น

7.3 จัดกลุ่มและเรียงลำดับความสำคัญของข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity)

1.1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษาของแบบสอบถาม ได้แก่ ดร.มลิวลย์ ประดิษฐ์ธีระ ผู้อำนวยการ

สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยรังสิต รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ศรทวนวงศ์ อาจารย์ประจำ
ภาควิชาวิทยาศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ
อาจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญอาจารย์สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับสำนวนภาษาของข้อคำถามให้มีความชัดเจน ตัดข้อคำถามที่มีลักษณะซ้ำซ้อนกันออกไป และเพิ่มข้อคำถามให้มีความครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นจึงได้ข้อคำถาม ดังนี้

1.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เดิมมีข้อคำถาม 37 ข้อ เมื่อปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยตัดข้อคำถามออก 4 ข้อ และเพิ่มข้อคำถามอีก 3 ข้อ แล้วจึงมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 36 ข้อ

1.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เดิมมีข้อคำถามจำนวน 51 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านเห็นด้วยหมดทุกข้อ แต่ให้ปรับแก้ไขสำนวนของข้อคำถามแล้ว ยังคงได้ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 51 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้ง 2 ตอน ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 87 ข้อ

1.3 นำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ผ่าน คือ ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าทั้ง 87 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่หาความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามทางพร้อมเอกสารแนะนำตัวทางไปรษณีย์แห่งละ 15 ชุด รวมทั้งสิ้น 120 ชุด ในระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน – 25 ธันวาคม 2558 และได้กลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 101 ชุด จำแนกตามสถาบันได้ ดังนี้

2.1 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
จำนวน 15 ชุด

2.2 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน
15 ชุด

2.3 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ

เจ้าพระยา จำนวน 15 ชุด

2.4 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 14 ชุด

2.5 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 11 ชุด

2.6 ศูนย์วิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 10 ชุด

2.7 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 10 ชุด

2.8 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 11 ชุด

บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปจนครบทุกฉบับ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล แล้วคำนวณหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) โดยกำหนดเกณฑ์ผ่าน คือ 0.75 ขึ้นไป ได้ผลค่าความเที่ยง ดังนี้

(1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ค่าความเที่ยง คือ 0.96

(2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ค่าความเที่ยง คือ 0.98

(3) ค่าความเที่ยงรวมทั้ง 2 ส่วน คือ 0.97

ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยง ผู้วิจัยจึงทำสำเนาแบบสอบถามตามจำนวน 615 ชุด เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยทำเอกสารแนะนำตัว พร้อมชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ในการแจก และวิธีส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย แนบไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒออกให้

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ให้กับผู้อำนวยการห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง แห่งละ 28 ชุด รวมทั้งสิ้น 680 ชุด ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2559 และให้ผู้ตอบส่งกลับทางไปรษณีย์ด้วยซองติดแสตมป์ที่ผู้วิจัยได้แนบไปพร้อมกับแบบสอบถาม จนถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 เป็นเวลาทั้งสิ้น 41 วัน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา รวมทั้งสิ้น 549 ชุด

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 544 ชุด ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในตารางการกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกนที่กำหนดว่าประชากร จำนวน 1,840 คน ต้องมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 320 คน แล้วนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นั้นมาจัดเรียงลำดับและลงรหัส

2. บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปจนครบทุกฉบับ โดยให้ค่าคะแนนของการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ค่าน้ำหนักของคำตอบ ดังนี้

ตอบช่อง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 5
ตอบช่อง เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 4
ตอบช่อง เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3
ตอบช่อง ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 2
ตอบช่อง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 1

3. ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1. ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

3.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นรายด้าน รายข้อและโดยรวม โดยพิจารณาตามเกณฑ์การแปลความหมายแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) 5 ระดับ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย		การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3.3 ใช้ค่าสถิติ F-test วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปรกลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

3.4 ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยแปลระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (Hair; et al. 2008: 286-287) ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	ความหมายของระดับความสัมพันธ์
$\pm 0.81 - \pm 1.00$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
$\pm 0.61 - \pm 0.80$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
$\pm 0.41 - \pm 0.60$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
$\pm 0.21 - \pm 0.40$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
$\pm 0.00 - \pm 0.20$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการกระจายของ F (F-distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามตัวแปร กลุ่มงาน และประสิทธิภาพการทำงาน
 - 3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามตัวแปรกลุ่มงาน
 - 3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	เพศ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ						
20-30 ปี	14	2.57	52	9.56	66	12.13
31-40 ปี	52	9.56	144	26.47	196	36.03
41-50 ปี	28	5.15	125	22.98	153	28.13
มากกว่า 50 ปี	19	3.49	110	20.22	129	23.71
รวม	113	20.77	431	79.23	544	100.0
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	1.84	20	3.68	30	5.52
ปริญญาตรี	73	13.42	245	45.04	318	58.46
ปริญญาโท	28	5.15	163	29.96	191	35.11
ปริญญาเอก	2	0.36	3	0.55	5	0.91
รวม	113	20.77	431	79.23	544	100
กลุ่มงาน						
กลุ่มงานเทคนิค	47	8.64	194	35.66	241	44.30
กลุ่มงานบริการ	49	9.01	140	25.74	189	34.75
กลุ่มงานบริหาร	17	3.12	97	17.83	114	20.95
รวม	113	20.77	431	79.23	544	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	เพศ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน						
น้อยกว่า 9 ปี	48	8.82	170	31.25	218	40.07
9-17 ปี	45	8.27	116	21.32	161	29.59
มากกว่า 17 ปี	20	3.68	145	26.66	165	30.34
รวม	113	20.77	431	79.23	544	100
รายได้ต่อเดือน						
ไม่เกิน 20,000 บาท	37	6.80	54	9.93	91	16.73
20,001 - 25,000 บาท	30	5.51	113	20.77	143	26.28
25,001 – 30,000 บาท	19	3.49	75	13.79	94	17.28
30,001 – 35,000 บาท	12	2.21	64	11.76	76	13.97
35,001 – 40,000 บาท	7	1.29	49	9.01	56	10.30
มากกว่า 40,000 บาท	8	1.47	76	13.97	84	15.44
รวม	113	20.77	431	79.23	544	100

จากตาราง 2 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 544 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.23) ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 36.03) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.46) ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานเทคนิค (ร้อยละ 44.30) มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 9 ปี (ร้อยละ 40.07) และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 26.28)

2. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐ ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุด
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านพลวัตการเรียนรู้			
1. ห้องสมุดของท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกคน	3.94	0.78	สูง
2. ห้องสมุดของท่านมีวิธีการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การสร้างจินตนาการ (Mind mapping) การสรุปบทเรียนในการปฏิบัติงาน(Morning talk) การใช้เสียงเพลง เป็นต้น	3.37	0.94	ปานกลาง
3. ห้องสมุดของท่านมีการกระตุ้นให้บุคลากรแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กันด้วยวิธีการต่างๆ เช่น นักปฏิบัติ กระดานสนทนาผ่านเว็บ (Webboard) ชุมชนการประชุมกลุ่มย่อย เป็นต้น	3.72	0.85	สูง
4. ห้องสมุดของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น	3.98	0.75	สูง
5. ห้องสมุดของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะทำงานเป็นทีม	3.82	0.80	สูง
6. ห้องสมุดของท่านใช้วิธีการเรียนรู้ หรือสอนงานจากการปฏิบัติงานจริง(Action learning)	3.86	0.78	สูง
7. บุคลากรของห้องสมุดท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	0.74	สูง
8. บุคลากรของห้องสมุดท่านสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การรับฟังการแสดงความคิดเห็น	3.55	0.79	สูง

ตาราง 3 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9. บุคลากรของห้องสมุดท่านสามารถคิดและปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	3.63	0.80	สูง
10. ห้องสมุดของท่านบุคลากรมีการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.64	0.79	สูง
11. ผู้บริหารระดับสูงของห้องสมุดท่านสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	3.88	0.83	สูง
12. ห้องสมุดของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.82	0.76	สูง
10. ห้องสมุดของท่านบุคลากรมีการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.64	0.79	สูง
11. ผู้บริหารระดับสูงของห้องสมุดท่านสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	3.88	0.83	สูง
12. ห้องสมุดของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.82	0.76	สูง
รวมด้านพลวัตการเรียนรู้	3.75	0.61	สูง

ด้านการปฏิรูปองค์การ

13. ห้องสมุดของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อนและกำหนดภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.73	0.87	สูง
14. ห้องสมุดของท่านมีการวางแผนและพัฒนางานจากข้อผิดพลาดหรือปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน	3.67	0.83	สูง
15. ห้องสมุดของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานที่เอื้อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร	3.69	0.80	สูง

ตาราง 3 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16. ห้องสมุดของท่านมีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทั่วทั้งองค์การ เช่น การหมุนเวียนงานระหว่างแผนกการสอนงาน เป็นต้น	3.43	0.96	ปานกลาง
17. ห้องสมุดของท่านมีการให้รางวัลแก่บุคคล หรือทีมที่มีการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้	3.33	1.05	ปานกลาง
18. บุคลากรในทุกหน่วยงานร่วมกันทำงานเป็นเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของห้องสมุด	3.81	0.79	สูง
19. บุคลากรของห้องสมุดท่านมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ทีม และห้องสมุดของตนเอง	3.71	0.77	สูง
20. ห้องสมุดของท่านมีบุคลากรทุกคนเข้าใจความสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	3.62	0.87	สูง
รวมด้านการปฏิรูปองค์การ	3.62	0.70	สูง
ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล			
21. ห้องสมุดของท่านมีการกำหนดภาระงานและมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.75	0.83	สูง
22. ห้องสมุดของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.71	0.81	สูง
23. ห้องสมุดของท่านมีการใช้ระบบสอนงาน(Coaching)ให้กับบุคลากร	3.61	0.87	สูง
24. ผู้บริหารหัวหน้างานและบุคลากรของห้องสมุดท่านมีการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และเรียนรู้ร่วมกัน	3.72	0.83	สูง
25. ห้องสมุดของท่านส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	3.77	0.83	สูง
26. ห้องสมุดของท่านได้จัดกิจกรรมให้กับบุคลากรศึกษาดูงานแหล่งสารสนเทศทั้งภายในหรือภายนอกประเทศ	3.77	0.90	สูง

ตาราง 3 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
27. ห้องสมุดของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ต่างๆ ของสมาคมวิชาชีพชุมชน และ สถาบันการศึกษาต่างๆ	3.82	0.81	สูง
28. ห้องสมุดของท่านมีการสำรวจความพึงพอใจ การใช้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการ	4.15	0.75	สูง
29. ห้องสมุดของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของห้องสมุด เช่น การแนะนำหนังสือ	4.24	0.70	สูง
30. ห้องสมุดของท่านมีเครือข่ายหรือความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของ บุคลากร เช่น การพัฒนาระบบการจัดเก็บทรัพยากร สารสนเทศ การพัฒนาฐานข้อมูล เป็นต้น	4.13	0.72	สูง
รวมด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	3.87	0.60	สูง
ด้านการจัดการความรู้			
31. ห้องสมุดของท่านมีการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่าง ต่อเนื่อง	3.87	0.76	สูง
32. ห้องสมุดของท่านมีการใช้ข้อมูลจากภายนอกองค์การ เพื่อประกอบการตัดสินใจ เช่น การเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmark) กับห้องสมุดอื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของห้องสมุด ตนเองให้ดียิ่งขึ้น	3.65	0.90	สูง
33. ห้องสมุดของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ ด้วยการสนับสนุนกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ	3.88	0.77	สูง
34. ห้องสมุดของท่านมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้กัน ระหว่างบุคลากรแต่ละฝ่ายงาน	3.68	0.93	สูง
35. บุคลากรของห้องสมุดท่านได้รับการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม	3.67	0.83	สูง

ตาราง 3 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
36. บุคลากรของห้องสมุดท่านมีการทำวิจัยโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองหรือการดำเนินงานของห้องสมุด	3.47	0.88	ปานกลาง
37. ห้องสมุดของท่านมีระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ	3.73	0.80	สูง
38. ห้องสมุดของท่านมีการจัดทำคลังความรู้หรือคลังปัญญาเพื่อรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ที่สำคัญขององค์กร	3.80	0.84	สูง
39. ห้องสมุดของท่านมีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกลุ่มงาน	3.41	0.96	ปานกลาง
40. บุคลากรของห้องสมุดท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดเก็บความรู้ที่สำคัญขององค์กรและการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น	3.67	0.88	สูง
41. บุคลากรของห้องสมุดท่านนำความรู้ที่ได้จากการถ่ายทอดความรู้จากเพื่อนร่วมงานไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	3.65	0.85	สูง
รวมด้านการจัดการความรู้	3.68	0.68	สูง

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

42. บุคลากรห้องสมุดท่านส่วนใหญ่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนเองต้องการผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรืออินเทอร์เน็ตได้	4.29	0.75	สูง
43. ห้องสมุดของท่านมีเทคโนโลยีหรือระบบที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	4.13	0.82	สูง
44. ห้องสมุดของท่านมีเทคโนโลยีที่ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากร	3.92	0.77	สูง

ตาราง 3 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
45. ห้องสมุดของท่านบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น กระดานสนทนาผ่านเว็บ (Webboard) บล็อก (Blog) เว็บไซต์ เป็นต้น	3.87	0.88	สูง
46. ห้องสมุดของท่านใช้สื่อมัลติมีเดีย (Multimedia) เช่น เสียง วิดิทัศน์ กราฟิก ภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวต่างๆ ประกอบการเรียนรู้และอบรม เป็นต้น	3.89	0.82	สูง
47. ห้องสมุดของท่านใช้เทคโนโลยีในกาติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เป็นต้น	4.19	0.79	สูง
48. ห้องสมุดของท่านใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวมจัดหมวดหมู่ สร้าง และเผยแพร่ความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	3.91	0.83	สูง
49. ห้องสมุดของท่านมีระบบจัดการสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ใช้บริการด้านต่างๆ เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ เป็นต้น	3.88	0.86	สูง
50. ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สามารถเข้าถึงบุคลากรห้องสมุดของท่านสามารถเรียกดูข้อมูลได้พร้อมกัน	3.82	0.89	สูง
51. บุคลากรห้องสมุดของท่านสามารถสืบค้นข้อมูลที่ตนเองต้องการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.97	0.82	สูง
รวมด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.99	0.63	สูง
รวมทั้งหมด	3.78	0.58	สูง

จากตาราง 3 แสดงว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ 'ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ซึ่ง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรห้องสมุดส่วนใหญ่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเองต้องการผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรืออินเทอร์เน็ตได้ ($\bar{X} = 4.29$) ห้องสมุดใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เป็นต้น ($\bar{X} = 4.19$) และห้องสมุดมีเทคโนโลยีหรือระบบที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$)

ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องสมุดมีการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.15$) ห้องสมุดเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของห้องสมุด เช่น การแนะนำหนังสือ ($\bar{X} = 4.24$) และห้องสมุดมีเครือข่ายหรือความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร เช่น การพัฒนาระบบการจัดเก็บทรัพยากรสารสนเทศ การพัฒนาฐานข้อมูล เป็นต้น ($\bar{X} = 4.13$)

ด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องสมุดมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.98$) ห้องสมุดให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 3.94$) และผู้บริหารระดับสูงของห้องสมุดสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.88$) สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ห้องสมุดมีวิธีการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การสร้างจินตนาการ (Mind mapping) การสรุปบทเรียนในการปฏิบัติงาน (Morning talk) การใช้เสียงเพลง เป็นต้น ($\bar{X} = 3.37$)

ด้านการจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องสมุดเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ($\bar{X} = 3.88$) ห้องสมุดมีการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.87$) และห้องสมุดมีการจัดทำคลังความรู้หรือคลังปัญญาเพื่อรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ที่สำคัญขององค์กร ($\bar{X} = 3.80$) สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง 2 อันดับแรก คือ ห้องสมุดมีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกลุ่มงาน ($\bar{X} = 3.41$) และบุคลากรของห้องสมุดมีการทำวิจัยโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองหรือการดำเนินงานของห้องสมุด ($\bar{X} = 3.47$)

ด้านการปฏิรูปองค์การ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในทุกหน่วยงานร่วมกันทำงานเป็นเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของห้องสมุด ($\bar{X} = 3.81$) ห้องสมุดมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อนและกำหนดภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$) และบุคลากรของห้องสมุดมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ทีม และห้องสมุดของตนเอง ($\bar{X} = 3.71$) สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง 2 อันดับแรก คือ ห้องสมุดมีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทั่วทั้งองค์การ เช่น การหมุนเวียนงานระหว่างแผนกการสอนงาน เป็นต้น ($\bar{X} = 3.43$) และห้องสมุดมีการให้รางวัลแก่บุคคล หรือทีมที่มีการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ ($\bar{X} = 3.33$)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามตัวแปร กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามกลุ่มงาน ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามกลุ่มงาน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้		กลุ่มงาน			F
		เทคนิค	บริการ	บริหาร	
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	$\bar{X}$	3.72	3.78	3.76	0.652
2. ด้านการปฏิรูปองค์การ	$\bar{X}$	3.58	3.64	3.67	0.679
3. ด้านการเอื้ออำนาจ					
ให้แก่บุคคล	$\bar{X}$	3.88	3.85	3.87	0.097
4. ด้านการจัดการความรู้	$\bar{X}$	3.67	3.71	3.65	0.280
5. ด้านการประยุกต์					
ใช้เทคโนโลยี	$\bar{X}$	4.00	3.99	3.95	0.30
รวม	$\bar{X}$	3.77	3.79	3.78	
0.920					

$$F_{(.05, df 2, 541)} = 3.02$$

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือไม่แตกต่างกันนั่นเอง ซึ่งผลดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย
ข้อที่ 1

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้		ประสบการณ์ทำงาน			F
		น้อยกว่า	9-17 ปี	มากกว่า	
		9 ปี		17 ปี	
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	$\bar{X}$	3.76	3.75	3.74	0.049
2. ด้านการปฏิรูปองค์การ	$\bar{X}$	3.62	3.64	3.61	0.051
3. ด้านการเอื้ออำนาจ					
ให้แก่บุคคล	$\bar{X}$	3.85	3.86	3.88	0.097
4. ด้านการจัดการความรู้	$\bar{X}$	3.72	3.69	3.62	1.060
5. ด้านการประยุกต์					
ใช้เทคโนโลยี	$\bar{X}$	3.97	4.03	3.98	0.535
รวม	$\bar{X}$	3.78	3.79	3.77	0.103

$$F_{(.05, df 2, 541)} = 3.02$$

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือไม่แตกต่างกันนั่นเอง ผลดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปรากฏ
ผลดังตาราง 6

ตาราง 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ท่านได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถ จากหน่วยงานของท่าน	3.95	0.66	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมาย งานสำคัญให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ	3.92	0.69	สูง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานของห้องสมุด	3.59	0.87	สูง
4. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.87	0.82	สูง
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีคู่มือการปฏิบัติงาน	3.80	0.93	สูง
6. คู่มือการปฏิบัติงานของท่านช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น	3.89	0.90	สูง
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.09	0.73	สูง
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.09	0.63	สูง
9. ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ที่ท่านได้รับมอบหมายเสมอ	4.37	0.61	สูง
10. ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	4.19	0.62	สูง
11. ท่านปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่กำหนด	4.14	0.70	สูง
12. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.17	0.67	สูง
13. ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเองอยู่เสมอ	4.04	0.65	สูง
14. หากท่านมีความรู้ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นท่าน จะได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.84	0.82	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
15. ท่านมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงาน และศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถ	4.01	0.79	สูง
16. ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสม กับความรับผิดชอบและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมา	3.79	0.84	สูง
17. เพื่อนร่วมงานของท่านมักขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำ ในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	3.83	0.72	สูง
รวมปัจจัยจูงใจ	3.98	0.47	สูง
ปัจจัยค้ำจุน			
18. ห้องสมุดของท่านมีโครงสร้างการบริหารที่แสดง ขอบข่ายและหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.86	0.85	สูง
19. ห้องสมุดของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่ เอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.76	0.82	สูง
20. ห้องสมุดของท่านมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	3.85	0.83	สูง
21. ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายแนวทางการดำเนินงานของห้องสมุด	3.63	0.88	สูง
22. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขต ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.85	0.81	สูง
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	0.81	สูง
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำหรือแนวทางใน การแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.79	0.82	สูง
25. ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.78	0.87	สูง
26. ผู้บังคับบัญชามีความยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา ทั้งในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	3.70	0.89	สูง
27. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และภาระงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.83	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
28. ท่านได้รับสิทธิในการลาพักประจำปี เช่น ลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ เป็นต้น	4.31	0.66	สูง
29. ท่านได้รับสวัสดิการเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.15	0.80	สูง
30. ท่านได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุน การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.03	0.69	สูง
31. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้ง การปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	4.00	0.72	สูง
32. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	3.88	0.82	สูง
33. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่สะดวกต่อ การเดินทางมาปฏิบัติงาน	4.08	0.75	สูง
34. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ ท่านมีความทันสมัย	3.96	0.78	สูง
35. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ ท่านมีความเพียงพอกับการปฏิบัติงาน	3.95	0.79	สูง
36. การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง	4.07	0.76	สูง
รวมปัจจัยค่าจูง	3.91	0.55	สูง
รวมทั้งหมด	3.94	0.48	สูง

จากตาราง 6 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก
ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสมอ ($\bar{X} = 4.37$)
การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.19$) และความพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่

ตนเองรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.17$)

ด้านปัจจัยค่าจูน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับสิทธิในการลาพักประจำปี เช่น ลาพักผ่อนลาป่วย ลากิจ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.31$) การได้รับสวัสดิการเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$) และ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$)

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปัจจัย จูงใจ	ปัจจัย ค่าจูน	รวม	ระดับ ความสัมพันธ์
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	0.613*	0.733*	0.726*	สูง
2. ด้านการปฏิรูปองค์กร	0.577*	0.710*	0.695*	สูง
3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	0.650*	0.771*	0.766*	สูง
4. ด้านการจัดการความรู้	0.562*	0.633*	0.642*	สูง
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.534	0.579*	0.598*	ปานกลาง
รวม	0.652*	0.761*	0.761*	สูง

* $p < .05$

จากตาราง 7 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.761$) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง (0.61 - 0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

เมื่อพิจารณารายด้านของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงระดับจากด้านที่มีค่าความสัมพันธ์จากระดับสูงสุดไปหาต่ำที่สุด คือ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ($r = 0.766$) ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($r = 0.726$) ด้านการปฏิรูปองค์การ ($r = 0.695$) ด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.642$) สำหรับด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($r = 0.598$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และด้านปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ได้ผลดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมในระดับสูง ($r = 0.652$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง คือ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ($r = 0.650$) และด้านพลวัตการเรียนรู้ ($r = 0.613$) สำหรับด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ซึ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($r = 0.534$) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง (0.41 - 0.60)

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับโดยรวมในระดับสูง ($r = 0.761$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง คือ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ($r = 0.771$) ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($r = 0.733$) ด้านการปฏิรูปองค์การ ($r = 0.710$) และด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.633$) สำหรับด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($r = 0.579$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามตัวแปร กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกันมีความเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. บุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 24 แห่ง จำนวน 1,840 คน ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ (ยกเว้น ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสูงสุดของสำนักหอสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวง มหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำจำนวนไม่น้อยกว่า 320 คน ที่ได้จากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโควตา (Quota Stratified Random Sampling) ตามสถาบันและกลุ่มงาน ได้จำนวน 492 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มงานละ 7 คน แต่หากกลุ่มใดมีจำนวนน้อยกว่า 7 คน จะเลือกมาทั้งหมด ซึ่งจำนวนดังกล่าวมากกว่าขั้นต่ำที่กล่าวไว้ข้างต้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามแนวคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ พลวัตการเรียนรู้การปฏิรูปองค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

4.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (รายนามผู้เชี่ยวชาญปรากฏในบทที่ 3 และภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษาของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ผ่าน คือ ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 87 ข้อ ที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 โดยที่บางข้อคำถามต้องปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาของข้อคำถามให้มีความชัดเจน ตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกันออกไป และเพิ่มข้อคำถามให้มีความครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4.2 การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 8 แห่ง ซึ่งบุคลากรมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปแต่ละ 15 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 120 ชุด และได้กลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 101 ชุด จากนั้นบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปจนครบทุกฉบับ แล้วคำนวณหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) โดยกำหนดเกณฑ์ผ่าน คือ 0.75 ขึ้นไป ได้ผลค่าความเที่ยง ดังนี้ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ค่าความเที่ยง คือ 0.96 (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ค่าความเที่ยง คือ 0.98 (3) ค่าความเที่ยงรวมทั้ง 2 ส่วน คือ 0.97 ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แล้วจึงส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งเอกสารแนะนำตัวผู้วิจัยซึ่งชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ในการแจกและวิธีส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ โดยส่งไปแต่ละ 28 ชุด รวมทั้งสิ้น 680 ชุด ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา รวมทั้งสิ้น 549 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 544 ชุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปโดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1. ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

6.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นรายด้าน รายข้อและโดยรวม

3.3 ใช้ค่าสถิติ F-test วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปรกลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน

3.4 ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 544 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.23) ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 36.03) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.46) ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานเทคนิค (ร้อยละ 44.30) มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 9 ปี (ร้อยละ 40.07) และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 26.28)

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ผลการวิจัยดังนี้

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ซึ่งโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรห้องสมุดส่วนใหญ่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนเองต้องการผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรืออินเทอร์เน็ตได้ ห้องสมุดของท่านใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เป็นต้น และห้องสมุดมีเทคโนโลยีหรือระบบที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องสมุดมีการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ห้องสมุดเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของห้องสมุด เช่น การแนะนำหนังสือ และห้องสมุดมี

เครือข่ายหรือความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร เช่น การพัฒนาระบบการจัดเก็บทรัพยากรสารสนเทศ การพัฒนาฐานข้อมูล เป็นต้น

ด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องสมุดมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น ห้องสมุดให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกคน และผู้บริหารระดับสูงของห้องสมุดสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ห้องสมุดมีวิธีการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การสร้างจินตนาการ (Mind mapping) การสรุปบทเรียนในการปฏิบัติงาน (Morning talk) การใช้เสียงเพลง เป็นต้น

ด้านการจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องสมุดเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ห้องสมุดมีการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง และห้องสมุดมีการจัดทำคลังความรู้หรือคลังปัญญาเพื่อรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ที่สำคัญขององค์กรสำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง 2 อันดับแรก คือ ห้องสมุดมีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกลุ่มงาน และบุคลากรของห้องสมุดมีการทำวิจัยโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองหรือการดำเนินงานของห้องสมุด

ด้านการปฏิรูปองค์การ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านการปฏิรูปองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในทุกหน่วยงานร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของห้องสมุด ห้องสมุดมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อนและกำหนดภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และบุคลากรของห้องสมุดมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ทีม และห้องสมุดของตนเองสำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง 2 อันดับแรก คือ ห้องสมุดมีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทั่วทั้งองค์การ เช่น การหมุนเวียนงานระหว่างแผนกการสอนงาน เป็นต้น และห้องสมุดมีการให้รางวัลแก่บุคคล หรือทีมที่มีการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามตัวแปร กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน ได้ผลการวิจัย ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบตามตัวแปรกลุ่มงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

2.2 การเปรียบเทียบตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ ได้ผลการวิจัยดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสมอ การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และความพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับสิทธิในการลาพักประจำปี เช่น ลาพักผ่อนลาป่วย ลากิจ เป็นต้น การได้รับสวัสดิการเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเกิดจากการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง (0.61 - 0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.761$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

เมื่อพิจารณารายด้านของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

โดยเรียงระดับจากด้านที่มีค่าความสัมพันธ์จากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์การ ด้านการจัดการความรู้ สำหรับด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับด้านปัจจัยเชิงจิตกับปัจจัยจำแนก ได้ผลดังนี้

ด้านปัจจัยเชิงจิต พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับโดยรวมในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง คือ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล และด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์การ และด้านการจัดการความรู้ สำหรับด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ด้านปัจจัยจำแนก พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับโดยรวมในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง คือ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์การ และด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.633$) สำหรับด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบุคลากรมีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทำให้เห็นได้ว่าบุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสามารถเรียนรู้ ปรับตัวนำความรู้ที่เกิดจากกระบวนการในการปฏิบัติงานทั้งที่สะสมไว้ในตัวแต่ละบุคคลและภายนอกตัวบุคคลมาใช้ร่วมกับการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากห้องสมุดให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความรู้ การพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาห้องสมุดให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตามคุณลักษณะแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดด์ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและเนื่องจากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นหน่วยงานในกำกับ

ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจึงต้องทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารราชการที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ว่าด้วย ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ (บุริม โอทกานนท์. 2549: 1) ประกอบกับการสถาบันอุดมศึกษาต้องได้รับรองคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) โดยกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินด้วย เพื่อการจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพและสามารถปรับตัวได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม (คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา. 2554: 1-10) และพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจึงต้องดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐ นอกจากนั้นยังพบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอดอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับการวิจัยของทัศน สุขเปี่ยม (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์” ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวใช้แนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามของเชงกี ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์รับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในระดับสูงเช่นกัน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง เพราะถึงแม้ว่าจะใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มประชากร และช่วงเวลาที่แตกต่างกัน แต่ก็ยังคงได้ผลการวิจัยที่เหมือนกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อยสุด ได้ดังนี้

1.1 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี จากผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงที่สุดที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะห้องสมุดเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานทั้งในกลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหาร และกลุ่มงานบริการ โดยที่

บุคลากรห้องสมุดส่วนใหญ่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนเองต้องการผ่านทาง อินทราเน็ต หรืออินเทอร์เน็ตได้ มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และมีเทคโนโลยีหรือระบบที่ช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงาน การเรียนรู้ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใน การปฏิบัติงานต่างๆ โดยเฉพาะอินทราเน็ตและอินเทอร์เน็ตช่วยทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ บุคลากรห้องสมุดเกิดขึ้นได้รวดเร็ว สะดวกและง่ายมากยิ่งขึ้น เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็น ช่องทางที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถค้นหา เข้าถึง และดึงเอาความรู้ไปใช้ นอกจากนั้นยังเป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบ (จิรประภา อัครบวร; จารุวรรณ ยอดระฆัง; และอนุชาติ เจริญวงศ์มิตร. 2552: 65) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดองค์การแห่ง การเรียนรู้ของมาร์ควอด (Marquardt. 2002: 297) ที่กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในองค์กรจะทำให้สามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้แบบทั่วทั้งองค์กรใหม่ๆ ได้ เกิด การจัดสรรอำนาจหน้าที่และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพที่สุด รวมทั้งทำให้เกิดประสานงาน การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับการวิจัย ของฟาวเลอร์ (Fowler. 1998: 220-229) ที่ศึกษา เรื่อง “ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม : การศึกษาเชิงสำรวจ” โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจ ความคิดเห็นและการสัมภาษณ์บรรณารักษ์ ทั้งในระดับบุคคล ระดับแผนก และระดับองค์กร ซึ่ง พบว่าอินเทอร์เน็ตมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบัน อุดมศึกษาใน ด้านต่างๆ คือ การฝึกอบรม การสื่อสาร การอ่าน การเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร ระบบบุคลากร การมีส่วนร่วม ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นพร้อมกับแรงจูงใจและ อุปสรรคโดยทั่วไปขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนั้นห้องสมุดยังใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อส่งเสริมให้ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการสนับสนุนให้บรรณารักษ์ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือใน การเรียนรู้อีกด้วย ซึ่งเป็นข้อสังเกตว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการ การบริการ การปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานของห้องสมุดเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรของห้องสมุดสถาบัน อุดมศึกษาตลอดมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน

1.2 ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านการเอื้ออำนาจให้แก่ บุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่สอง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะห้องสมุดเป็นหน่วยงานที่ให้ ความสำคัญกับบุคคล เพราะคนที่มีศักยภาพและความสามารถในการเรียนรู้จะทำให้การปฏิบัติงานมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ซึ่งกลุ่มบุคคลที่ห้องสมุดสำคัญและสนับสนุนทั้งด้านการการเอื้ออำนาจ และการมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร ผู้รับบริการ พันธมิตร คู่ค้า และชุมชน ซึ่งเห็นได้จากการที่ห้องสมุดมีการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ เปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของห้องสมุด เช่น การแนะนำหนังสือ และห้องสมุดยังมีเครือข่ายหรือความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร เช่น การพัฒนาระบบการจัดเก็บทรัพยากรสารสนเทศ การพัฒนาฐานข้อมูล ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มาร์ควอด (Marquardt. 2002:183-184) ที่กล่าวว่า คนมีความสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะคนมีศักยภาพ ความสามารถที่จะเรียนรู้ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการ และสร้างเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้บุคคลหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ มีส่วนร่วมสนับสนุนในการเรียนรู้ และก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง บุคคลจะตระหนักถึงศักยภาพของตนเองและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอารยา บวรพานิชย์ (2553: บทคัดย่อ) เรื่องความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานและมอบหมายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และมีระดับการบังคับบัญชาที่เน้นแบบแนวราบเพื่อให้มีความคล่องตัวในการบริหาร

1.3 ด้านพลวัตการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านพลวัตการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่สาม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบริหารระดับสูงของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่สนับสนุนกำหนดให้องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์ในการบริหารและการดำเนินงานของห้องสมุดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาองค์กรในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 และกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบกับปัจจุบันห้องสมุดได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการให้บริการ ช่องทางการประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการ ดังนั้นห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรของห้องสมุดทุกคนให้มีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสารและภาษาต่างประเทศ (ศุภรรัชดา แสนาวา. 2557: 104) โดยการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในแผนงานประจำปีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประจำปี ซึ่งมีทั้งรูปแบบกิจกรรมภายในและภายนอกหน่วยงาน

(ทรงพล หนูบ้านเกาะ และพิมพ์ร่ำไพ เปรมสมิทธิ์. 2555: 41) เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา วิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาต่ออยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรของห้องสมุดทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทั้งด้าน การปฏิบัติงานและการสร้างการเรียนรู้ในระยะยาวให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะที่เท่าทันกับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและการพัฒนาห้องสมุดไปสู่ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอด (Marquardt. 2002) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการพัฒนา องค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรต้องสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ หยู (Yu. 2013: 1-13) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทีม และการเรียนรู้ขององค์กรใน มหาวิทยาลัยใต้หวันและห้องสมุดมหาวิทยาลัยใต้หวัน” พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ระหว่างบุคคล ทีม และระดับองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยและห้องสมุดมหาวิทยาลัยใต้หวันมี ความสัมพันธ์กันในเชิงบวก แต่ทั้งนี้จากผลการศึกษายังพบว่า ห้องสมุดมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรของห้องสมุดเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารห้องสมุดควรต้องให้ความสำคัญกับสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจัดกิจกรรมสร้างจินตนาการ (Mind mapping) การสรุปบทเรียนในการปฏิบัติงาน (Morning talk) การให้รางวัล เป็นต้น

1.4 ด้านการจัดการความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่สี่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนำการจัดการ ความรู้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของห้องสมุด ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล การถ่ายโอนและ การเผยแพร่ความรู้ การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ผลการดำเนินงานของ ห้องสมุดบรรลุตามตัวชี้วัดและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีในรายงานการประกันคุณภาพตามที่ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดไว้ โดยที่ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ด้วยการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เปิด โอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม กิจกรรม หรือโครงการ ต่างๆ ของบุคลากร มีการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้ง

องค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการจัดทำคลังความรู้หรือคลังปัญญาเพื่อรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ที่สำคัญขององค์กร แต่ทั้งนี้ห้องสมุดแต่ละแห่งมีรูปแบบกิจกรรม และความสำเร็จที่แตกต่างกัน (ปราณี แสงจันทร์; และ สุนีย์ กาศจำรุณ. 2551: 28-34) ได้แก่ 1) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อรวบรวมความรู้ แนวทาง ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละงานอย่างละเอียด เพื่อให้บุคลากรคนอื่นสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จเหมือนกันทุกคน และยังช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเมื่อมีการเกษียณอายุราชการ ลาออก หรือเปลี่ยนงานบุคลากร นอกจากนั้นยัง 2) การจัดอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร 3) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์มาพัฒนางานและห้องสมุดของตนเอง 4) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในห้องสมุด 5) การสร้างบล็อกเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร ภายในซึ่งกิจกรรมการจัดการความรู้ต่างๆ ที่ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการนั้นเป็นไปตามแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอด (Marquardt. 2002: 66) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างหรือพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของแมดจ์ (Madge. 2013: 1-10) เรื่อง “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา : มุมมองของโรมาเนีย” พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้สามารถทำให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาโรมาเนียพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตรา ชนानันท์ (2548:55) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะเป็นการมุ่งมั่นที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งกับตัวบุคลากรและในภาพรวมขององค์กร ดังนั้นการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ก็จะต้องมีการจัดการความรู้ควบคู่ไปด้วยเสมอ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการวิจัยของจันจิรา เหลลราช (2557: 97) เรื่อง “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” พบว่าห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน โดยจะมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานในภาพรวมของห้องสมุดและการให้บริการแก่ผู้รับบริการเพียงแต่ยังไม่เป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5 ด้านการปฏิรูปองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านปฏิรูปองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ห้า ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ถึงแม้จะมีโครงสร้างการบริหารเป็นแบบแนวตั้ง แต่ก็มีสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน กำหนดภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร และ

การเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรห้องสมุดในทุกหน่วยงานมี การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของห้องสมุด นอกจากนี้บุคลากรของห้องสมุด มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ทีม และห้องสมุดอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอด (Marquardt. 2002: 127) ที่กล่าวว่า องค์กรที่ต้องการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้และการพัฒนา ไปพร้อมๆ กัน มิใช่การมุ่งเน้นแต่เพียงเนื้อหาหรือผลผลิตเหมือนเดิมเท่านั้น สอดคล้องกับการวิจัย ของแมดจ์ (Madge. 2013: 1-10) เรื่อง “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบัน อุดมศึกษา : มุมมองของโรมาเนีย” ได้นำเสนอแนวทางปฏิบัติที่ช่วยพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนากลยุทธ์องค์กรให้มีการสนับสนุนการเรียนรู้แก่ บุคลากรห้องสมุดทุกระดับ เพราะความรู้จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ สร้าง องค์กรความรู้ใหม่และประสบความสำเร็จในสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการวิจัยของ วรรณภรณ์ อนุอัน (2549: 100-101) เรื่อง “กลยุทธ์และปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย” พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามี การจัดระบบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร การมอบอำนาจ หน้าที่ การตัดสินใจให้กับ บุคลากรสามารถตัดสินใจได้ตามขอบข่ายความรับผิดชอบของตนเอง การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน การประชุมเพื่อพัฒนางานตามสายงาน การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกด้วย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำแนกตามตัวแปร กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบตามตัวแปรกลุ่มงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน เทคนิค กลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานบริหารมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะห้องสมุดสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐที่ถึงแม้จะมีโครงการองค์กรแบบแนวตั้ง แต่ก็มีมีการมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่ ชัดชัดและกำหนดภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเรียนรู้ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (ศุภรชตรา แสนวา. 2552: 142; จุฑารัตน์ นกแก้ว. 2555: 13) ประกอบกับจากการวิจัยของ วรรณภรณ์ อนุอัน (2549: บทคัดย่อ) เรื่อง “กลยุทธ์และปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุด มหาวิทยาลัยในประเทศไทย” และการวิจัยของทัศน สุขเปี่ยม (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์” พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนา และการดำเนินงานไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นอกจากนั้นนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ แผนการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรห้องสมุดที่ปฏิบัติงานในทุกกลุ่มงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงานกัน เพื่อให้การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของห้องสมุดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทุกคนมีอิสระในการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เปิดโอกาสด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเอื้ออำนาจจากผู้บริหาร การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการพัฒนาและมุ่งสร้างความรู้ความสามารถทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม ความสำเร็จและความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร (Senge. 1990: 3; Marquardt. 2002: 23-24) เพราะฉะนั้นบุคลากรทุกคนจึงมีความเท่าเทียมกันในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยไม่จำกัดประสบการณ์ทำงานหรือระยะเวลาที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน เพียงแต่ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแล้วนั้นจะมีความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองปฏิบัติมากกว่าบุคลากรคนอื่นเท่านั้น ดังนั้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน จึงไม่มีส่งผลให้มีความคิดเห็นของต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทัศน สุขเปี่ยม (2556: 113) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ พบว่า บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้น

จากภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นเมื่อห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพทั้งด้วยการศึกษาต่อการอบรมสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความรู้ในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ระหว่างบุคลากรด้วยกันผ่านกิจกรรมที่ห้องสมุดจัดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโอกาสต่างๆ เช่น พี่เลี้ยงสอนงาน การสรุปบทเรียนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการเสริมแรงด้วยการให้รางวัลแก่บุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเกิดความเต็มใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของ (Marquardt. 2002: 83-85) ในด้านการปฏิรูปองค์กร ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ ซึ่งก็คือกลยุทธ์การพัฒนานโยบายด้านบุคคลที่มีการให้รางวัลเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับเจษฎา นกน้อย (2554: 20) และธนศ ขำเกิด (2541: 171-172) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ทิမ် และองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามความมุ่งหมายขององค์กร ดังเห็นได้จากผลการวิจัยของไกเซอร์ (Kaiser. 2000) เรื่อง แบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลการวิจัยของจิระพร เรื่องจิระชูพร (2548: บทคัดย่อ) เรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้้นั้นนอกจากจะเป็นการสร้างขีดความสามารถให้กับองค์กรแล้ว ยังเป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันกับองค์กรอีกด้วย นอกจากนั้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร อัมสวาสดี (2552: 122) ที่ได้ศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกิดจากการกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความเต็มใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีประเด็นที่บุคลากรความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา และบุคลากรของห้องสมุดสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร และการพัฒนาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาไปสู่ความมององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีประเด็นที่มีความคิดเห็นที่ต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง คือ กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารห้องสมุดควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพิ่มเติมจากการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้จากเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ เช่น การสร้างจินตนาการ การสรุปบทเรียนในการปฏิบัติงาน การใช้เสียงเพลง เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่า ด้านการจัดการความรู้ มีประเด็นที่มีความคิดเห็นที่ต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง คือ 1) การถ่ายโอนความรู้ระหว่างกลุ่มงาน 2) การทำวิจัยโครงการใหม่ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง หรือการดำเนินงานของห้องสมุด ดังนั้นผู้บริหารห้องสมุดควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำการวิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง และการดำเนินงานของห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลแก่บุคคล หรือทีมที่มีการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ การประกวดนวัตกรรมสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในกลุ่มงานต่างๆ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานของห้องสมุด และขั้นตอนในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการปฏิรูปองค์การ มีประเด็นที่มีความคิดเห็นที่ต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง คือ 1) การให้รางวัลแก่บุคคลหรือทีมที่มีการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ 2) การแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ดังนั้นผู้บริหารห้องสมุดควรกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่ทั่วทั้งองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เช่น การแต่งตั้งทีมปฏิบัติงานแบบคละกลุ่มงาน การปฏิบัติงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน การหมุนเวียนงานระหว่างกลุ่มงาน การสอนงานหรือการแต่งตั้งพี่เลี้ยงสอนงานให้กับบุคลากรใหม่ การจัดกิจกรรมประกวดในวาระต่างๆ และมีการมอบรางวัลเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายโอนความรู้ระหว่างกลุ่มงาน นอกจากนี้ผู้บริหารห้องสมุดต้องเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อห้องสมุดมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารห้องสมุด ภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานของห้องสมุด เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กรกมล งามบุตร. (2553). การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อนำบริการสารสนเทศสู่ความเป็นเลิศ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : การจัดการความรู้. ใน ผลงานที่นำเสนอในการสัมมนา PULINET วิชาการ ครั้งที่ 1 เรื่อง Creative Library. หน้า 258-267.
- นครปฐม : สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- การ์วิน, เดวิด. (2556). การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. ใน การจัดการความรู้. โดย ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์. หน้า 67-114. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- กิติมา จิตร์โกษณ์; แววดา เตชาทวีวรรณ; และ ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). วัฒนธรรมองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารบรรณศาสตร์ มศว. 4(2): 1-14.
- กุลธิดา ท้วมสุข. (2552). การจัดการความรู้กับวิชาชีพบรรณารักษ์และสารสนเทศ ใน ห้องสมุดการศึกษา วิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. หน้า 89-103. กรุงเทพฯ : สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย.
- กุลธิดา ท้วมสุข; จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์; และ กันยารัตน์ เควียะแซ. (2554). รูปแบบการบริหารงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน. ขอนแก่น : กลุ่มวิชาการจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- กุลวดี ทัพพะ; และ ชุ่มจิตต์ แซ่ฉั่น. (2556, มกราคม-เมษายน). การพัฒนารูปแบบการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศแบบมีส่วนร่วมของผู้ใช้บริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารสารสนเทศศาสตร์. 32(1): 1-24.
- ขนิษฐา วิเศษสาธ; มุกดา ศรียงค์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค. (2558). ก้าวสู่ทศวรรษที่ 3 : PULINET. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา. (2554). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะทำงานกลุ่มบริการผู้ใช้ คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบและเครือข่ายห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เอกชน. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความพึงพอใจต่อการให้บริการยืม-คืนทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. รังสิตสารสนเทศ. 16(2): 37-48.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2551). ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2557). การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการสารสนเทศ). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิรประภา อัครบวร; จารุวรรณ ยอดระฆัง; และอนุชาติ เจริญวงศ์มิตร. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- จีระพร เรืองจิระชูพร. (2548). ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชน. วารสารวิทยาการจัดการ. 4(1): 35-49.

- จุฑารัตน์ นกแก้ว. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). กรอบวัฒนธรรมบริการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. *อินฟอร์เมชัน*. 19(2): 1-19.
- จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2548, พฤษภาคม-สิงหาคม). แนวคิดการจัดการความรู้ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย. *บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มข.* 23(2): 1-10.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ช่อลัดดา ตียะบุตร. (2556). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชุตินา สัจจามันท์. (2546, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความร่วมมือระหว่างห้องสมุด. *วารสารสนเทศ*. 4(2): 47-64.
- ตุลา มหาพสุธารนท. (2545). *หลักการจัดการ-หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.
- ทรงพล หนูบ้านเกาะ; และ พิมพ์ร่ำไพ เปรมสมิทธิ์ (2555, มกราคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย. *วารสารบรรณารักษศาสตร์*. 32(1): 41-54.
- ทวีศักดิ์ สุทกาวาทิน. (2550). การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทัศนาศู เปี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์. *ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บริษัท แซท โฟร์ พรินติ้ง จำกัด.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ธเนศ ขำเกิด. (2541). องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี*. 25(137): 171-174
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บัวบุญ อุดมทรัพย์. (2553). *การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น*. *วิทยานิพนธ์ ส.ม. (บริหารสาธารณสุข)*. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุริม โอทกานนท์. (2549). คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี: เรื่อง การบริหารความรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ประยูร อัมสวาสดี (2552). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี แสงจันทร์; และสุนีย์ กาศจำรูญ. (2551, กรกฎาคม-ธันวาคม). การรับรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่อการจัดการความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน. *รังสิตสารสนเทศ*. 15(2): 25-36.
- ปราณี อัครภูมิสกุล. (2553). การจัดและบริหารห้องสมุดทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เปล่งศรี อิงคินันท์. (2526). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ อ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ. (2555). หน่วยที่ 9 แนวคิดและพัฒนาการขององค์การแห่งการเรียนรู้. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้, หน่วยที่ 9-15. หน้า 9-1-9-45. นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. (2557). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. แปลโดย กานต์สุดา มาฆะศิริานนท์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- รัตนา ปานภูทอง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (บริหารธุรกิจ). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณภรณ์ อนุอัน. (2549). กลยุทธ์และปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์
และสารสนเทศศาสตร์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- วรรณยา เฉลยปราชญ์; และ อรุณฯ เสวตรตันเสถียร. ความต้องการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วารสาร
บรรณารักษศาสตร์. 33(1):37-65.
- วิจารณ์ พาณิช. (2557). การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. กรุงเทพฯ:
สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2557, จาก
http://www.opdc.go.th/oldweb/Knowledge/File_download/1097206195-1.pdf
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่
บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18(3): 8-11.
- วิริยา กิมปาน. (2552, กรกฎาคม-ธันวาคม). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. โดมทัศน์. 30(2):
44-55.
- วิโรจน์ สารรัตนะ; และ อัญชลี สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้: ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์. กรุงเทพฯ :
อักษราพัฒนา.
- ศิริปริญา ปรีชา. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการที่มี
ต่องานบริการสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อินฟอร์เมชั่น. 20(2): 25-36.
- ศิริเพ็ญ อรัญศิริ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของ
บรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภรชตรา แสนวา. (2552). แนวทางการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไปสู่องค์กร
คุณภาพ. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (สารสนเทศศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- ศุภรรษตรา แสนวา. (2557, มกราคม). บทบาทและความรู้ความสามารถของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. 6(1): 104-120.
- ศุภรรษตรา แสนวา; และ น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2555). องค์การแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยน. ใน ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการความรู้, หน่วยที่ 1-8. หน้า 6-1-6-46. นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สดศรี กันทะอินทร์. (2554). สัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สารสนเทศศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ประเสริฐกุล. (2554). จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย. (2549). ประกาศสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เรื่อง มาตรฐานห้องสมุด พ.ศ. 2549. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2558, จาก http://tla.or.th/about_us/standard.htm
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2544). ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.qd.mahidol.ac.th/ext/document/rules/2553/.2544.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551, สิงหาคม). ThaiLIS เครือข่ายห้องสมุดเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต. อนุสารอุดมศึกษา. 34(362): 12-14.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2558). ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?Itemid=197>
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุจิตรา ธานันท์. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุชาติ สวาทอง; และ ขวัญภูริ พิศาลพงศ์. (2556, มกราคม-มิถุนายน). การมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย. *อินฟอร์เมชัน*. 20(1): 44-58.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรวงศ์ ศรีสุวัจรรย์. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ อ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวภา หลิมวิจิตร. (2552, มกราคม). การจัดการความรู้ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารบรรณารักษศาสตร์*. 29(1): 45-64.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). *จิตวิทยาการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทสามัคคีสาสน์ จำกัด.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555, มกราคม-ธันวาคม). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*. 2(1): 52-61.
- อารยา บวรพานิชย์. (2553). *ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ วีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Certo, Samuel C. (2000). **Modern Management**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Chajnacki, Gregory M. (2007). **Characteristics of Learning Organization and Multi-Dimensional Organization Performance Indicators: A Survey of Large, Publicly-Owned Companies**. Dissertation, Ph.D. (Adult Education). Pennsylvania: Graduate School Pennsylvania State University. Retrieved January 5, 2015, from <http://search.proquest.com/docview/304834795?accountid=44800>
- Fowler, Rena K. (1998). The University Library as Learning Organization for Innovation: An Exploratory Study. **College & Research Libraries**. May: p. 220-231.

- Retrieved August, 26 2014, from <http://crl.acrl.org/content/59/3/220.full.pdf>
- Garvin, David A. (1993, July-August). Building a Learning Organization. **Harvard Business Review**. 71(4): 78-91. Retrieved October 10, 2014, from <http://educompcentrallibrary.files.wordpress.com/2012/11/hrvd-building-a-learning-organization.pdf>
- Goldberg, Kenneth I. (2000). **Organizational Learning in the Public Sector: a Study of the University of Arizona Library Learning Organization**. Dissertations, D.P.A.. California: University of La Verne. Retrieved January 5, 2015, from <http://search.proquest.com/docview/304659025?accountid=44800>
- Hair, Joseph F.; et al. (2008). **Essentials of Marketing Research**. Boston: McGraw-Hill.
- Haley, Qing (Connie) Kong. (2010). **The Relationship Between Learning Organization Dimensions and Library Performance**. Dissertations, Ed.D. (Counseling, Adult and Higher Education). Illinois: Northern Illinois University. Retrieved January 5, 2015, from <http://search.proquest.com/docview/851700171?accountid=44800>
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; & Synderman, Barbara. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Hollyforde, S.; & Whiddett, S. (2002). How to Nurture Motivation. **People Management**. 8(14): 52-53.
- Huczynski, A.A.; & Buchman, David A. (1991). **Organizational Behavior : an Introduction Text**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Kaiser, Sandra M. (2000). **Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organization Learning**. Unpublished doctoral diseration, (Philosophy). Louisiana Stae University.
- Kanungo, Rabindra K.; & Mendonca, Manuel, editor. (1994). **Work Motivation: Model for Developing Contries**. New Delhi: Sage Publications.
- Kem, Carol Ritzen . (1994). **The Relationship Between Herzberg's Motivator/Hygiene Theory and Work Behavior Types of Academic Librarians in Florida**. Dissertations, (Philosophy). University of Florida.

- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Education an Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Madge, Octavia-Luciana. (2013). Academic Libraries as Learning Organisations: A Romanian Perspective. In **IFLA WLIC 2013 – Singapore – Future Libraries: Infinite Possibilities** Retrieved July, 3 2015, from <http://library.ifla.org/105/1/100-madge-en.pdf>
- Marquardt, Michael J. (2002). **Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning**. 2nd editon. Palo Alto, Davies-Black Publishing.
- Marquardt, Michael J.; & Reynolds, Angus. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: Irwin.
- Michael, Tan Diew Chye; & Higgins, Susan E. (2002). NTU (Nanyang Technological University) Library as a Learning Organization. **Libri**. (52): 169-182.
- Pinder, C. C. (1998). **Work Motivation in Organizational Behavior**. Burr Ridge: Irwin.
- Rodriguez, Ketty. (1991). **Job Characteristics, Motivation and Job Satisfaction of Academic Catalogers: A Diagnostic Approach**. Dissertations, (Philosophy in the School of Library and Information Science). Indiana University.
- Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization**. London: Century Business.
- Yu, Ti. (2013). The Relationships Among Individual, Team and Organizational Learning in Taiwan's University and College Libraries. In **IFLA WLIC 2013 – Singapore – Future Libraries: Infinite Possibilities**. Retrieved July 6, 2015, from <http://library.ifla.org/183/1/100-yu-en.pdf>





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านอ่านข้อความอย่างละเอียดและโปรดตอบคำถามทุกข้อโดยพิจารณาเลือกตอบตามความคิดเห็นที่แท้จริง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งข้อคำถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

คำอธิบายศัพท์เฉพาะ

1. กลุ่มงาน หมายถึง หมายถึง ลักษณะงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มงานเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 กลุ่มงานเทคนิค หมายถึง ครอบคลุมงานจัดเตรียมทรัพยากรสารสนเทศ งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศงานจัดหมู่และทำรายการทรัพยากรสารสนเทศ งานวารสารและหนังสือพิมพ์ งานสำรวจทรัพยากรสารสนเทศ งานซ่อมบำรุงและรักษาทรัพยากรสารสนเทศ งานคอมพิวเตอร์ของห้องสมุดและงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 กลุ่มงานบริการ หมายถึง ครอบคลุมงานบริการสารสนเทศ บริการยืม-คืนวัสดุสารสนเทศบริการโสตทัศนวัสดุ บริการยืมระหว่างห้องสมุด บริการคัดเลือกและเผยแพร่สารสนเทศ บริการตอบคำถาม บริการหนังสือสารอง บริการข่าวสารทันสมัย บริการสืบค้นสารสนเทศจากฐานข้อมูลและระบบออนไลน์ บริการรวบรวมบรรณานุกรมสาระสังเขปและดัชนี และบริการสอนการใช้ห้องสมุด ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมการใช้ของห้องสมุด

1.3 กลุ่มงานบริหาร อำนวยการและงานสนับสนุน หมายถึง ครอบคลุมงานที่สังกัดในสำนักงานเลขานุการ สำนักงานผู้อำนวยการ หรืองานสนับสนุนการบริหาร ได้แก่ งานบริหารทั่วไป

งานธุรการ งานบุคคล งานคลังและพัสดุ งานอาคารและสถานที่

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้องค์การแห่งการศึกษามีความเต็มใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่น ทดมความพยายาม และเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย คือ ความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และความก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่สร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย คือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน

3. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุด หมายถึง ห้องสมุดที่มีลักษณะการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องมีการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน พัฒนาและสร้างบริการรูปแบบ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพให้กับห้องสมุด ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างความสำเร็จและความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควอตต์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

3.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้หมายถึง ห้องสมุดที่มีรูปแบบหรือกระบวนการการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม ทีม และองค์กร

3.2 ด้านการปฏิรูปองค์การ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรห้องสมุด บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีกลยุทธ์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร หมายถึง ห้องสมุดที่มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรห้องสมุดตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง มีการสอนงานให้กับบุคลากร การให้ความสำคัญกับบุคคลต่างๆ ที่มีบทบาทและความเกี่ยวข้องกับห้องสมุด ประกอบด้วยผู้บริหาร บุคลากรของห้องสมุด ผู้ใช้บริการ เครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุด บริษัทหรือสำนักพิมพ์ผู้ขายสินค้าให้กับห้องสมุด และชุมชน โดยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.4 ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง ห้องสมุดมีการบริหารจัดการความรู้ของห้องสมุดอย่างต่อเนื่องซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์ และการทำเหมืองข้อมูล การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง

3.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหมายถึง ห้องสมุดนำเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรห้องสมุดทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ร่วมกัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 30 ปี

☐ 31–40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. กลุ่มงาน

☐ กลุ่มงานเทคนิค

☐ กลุ่มงานบริการ

☐ กลุ่มงานบริหาร

อำนวยการและงานสนับสนุน

5. ประสบการณ์ทำงานที่ท่านได้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ท่านตอบในข้อที่ 4 มาแล้ว เป็นระยะเวลา ปี

6. รายได้ของท่านต่อเดือน

☐ ไม่เกิน 20,000 บาท

☐ 20,001 – 25,000 บาท

☐ 25,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 35,000 บาท

☐ 35,001 – 40,000 บาท

☐ มากกว่า 40,000 บาท

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นต่อเรื่องต่างๆ ในแต่ละข้อต่อไปนี้ในระดับใด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับสภาพจริงของห้องสมุดท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ ข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) ไม่เห็นด้วย (2) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) (โปรดตอบทุกข้อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยจูงใจ					
1. ท่านได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากหน่วยงานของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของห้องสมุด					
4. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีคู่มือการปฏิบัติงาน					
6. คู่มือการปฏิบัติงานของท่านช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น					
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
9. ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสมอ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยจูงใจ (ต่อ)					
10. ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย					
11. ท่านปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่กำหนด					
12. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
13. ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ					
14. หากท่านมีความรู้ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
15. ท่านมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ดูงาน และศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ					
16. ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมา					
17. เพื่อนร่วมงานของท่านมักขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					
ปัจจัยค้ำจุน					
18. ห้องสมุดของท่านมีโครงสร้างการบริหารที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
19. ห้องสมุดของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
20. ห้องสมุดของท่านมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยคำจูง (ต่อ)					
21. ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานของห้องสมุด					
22. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ					
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
25. ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
26. ผู้บังคับบัญชามีความยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาทั้งในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว					
27. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ปฏิบัติ					
28. ท่านได้รับสิทธิในการลาพักประจำปี เช่น ลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ เป็นต้น					
29. ท่านได้รับสวัสดิการเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน					
30. ท่านได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
31. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยคำจูง (ต่อ)					
32. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
33. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
34. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านมีความทันสมัย					
35. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านมีความเพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
36. การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด พิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นต่อเรื่องต่างๆ ในแต่ละข้อต่อไปนี้ในระดับใด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับสภาพจริงของห้องสมุดท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ ข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) ไม่เห็นด้วย (2) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) (โปรดตอบทุกข้อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านพลวัตการเรียนรู้					
1. ห้องสมุดของท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกคน					
2. ห้องสมุดของท่านมีวิธีการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การสร้างจินตนาการ (Mind mapping) การสรุปบทเรียนในการปฏิบัติงาน (Morning talk) การใช้เสียงเพลง เป็นต้น					
3. ห้องสมุดของท่านมีการกระตุ้นให้บุคลากรแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กันด้วยวิธีการต่างๆ เช่น กระดานสนทนาผ่านเว็บ (Webboard) ชุมชนนักปฏิบัติ การประชุมกลุ่มย่อย เป็นต้น					
4. ห้องสมุดของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ การฝึกอบรมการศึกษาต่อ เป็นต้น					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านพลวัตการเรียนรู้ (ต่อ)					
5. ห้องสมุดของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะทำงานเป็นทีม					
6. ห้องสมุดของท่านใช้วิธีการเรียนรู้ หรือสอนงานจากการปฏิบัติงานจริง(Action learning)					
7. บุคลากรของห้องสมุดท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
8. บุคลากรของห้องสมุดท่านสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การรับฟังการแสดงความคิดเห็น และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ					
9. บุคลากรของห้องสมุดท่านสามารถคิดและปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ					
10. ห้องสมุดของท่านบุคลากรมีการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
11. ผู้บริหารระดับสูงของห้องสมุดท่านสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					
12. ห้องสมุดของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการปฏิรูปองค์การ					
13. ห้องสมุดของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อนและกำหนดภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
14. ห้องสมุดของท่านมีการวางแผนและพัฒนาจากข้อผิดพลาดหรือปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน					
15. ห้องสมุดของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานที่เอื้อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร					
16. ห้องสมุดของท่านมีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทั่วทั้งองค์การ เช่น การหมุนเวียนงานระหว่างแผนก การสอนงาน เป็นต้น					
17. ห้องสมุดของท่านมีการให้รางวัลแก่บุคคลหรือทีมที่มีการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้					
18. บุคลากรในทุกหน่วยงานร่วมกันทำงานเป็นเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของห้องสมุด					
19. บุคลากรของห้องสมุดท่านมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ทีม และห้องสมุดของตนเอง					
20. ห้องสมุดของท่านมีบุคลากรทุกคนเข้าใจความสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร					
21. ห้องสมุดของท่านมีการกำหนดภาระงานและมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
22. ห้องสมุดของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
23. ห้องสมุดของท่านมีการใช้ระบบสอนงาน (Coaching) ให้กับบุคลากร					
24. ผู้บริหารหัวหน้างานและบุคลากรของห้องสมุดท่านมีการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และเรียนรู้ร่วมกัน					
25. ห้องสมุดของท่านส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
26. ห้องสมุดของท่านได้จัดกิจกรรมให้กับบุคลากรศึกษาดูงานแหล่งสารสนเทศทั้งภายในหรือภายนอกประเทศ					
27. ห้องสมุดของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสมาคมวิชาชีพชุมชนและสถาบันการศึกษาต่างๆ					
28. ห้องสมุดของท่านมีการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ					
29. ห้องสมุดของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของห้องสมุด เช่น การแนะนำหนังสือ					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร (ต่อ) 30. ห้องสมุดของท่านมีเครือข่ายหรือความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร เช่น การพัฒนาระบบการจัดเก็บทรัพยากรสารสนเทศ การพัฒนาฐานข้อมูล เป็นต้น					
ด้านการจัดการความรู้ 31. ห้องสมุดของท่านมีการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง					
32. ห้องสมุดของท่านมีการใช้ข้อมูลจากภายนอกองค์การ เพื่อประกอบการตัดสินใจ เช่น การเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmark) กับห้องสมุดอื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของห้องสมุดตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
33. ห้องสมุดของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยการสนับสนุนกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ					
34. ห้องสมุดของท่านมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างบุคลากรแต่ละฝ่ายงาน					
35. บุคลากรของห้องสมุดท่านได้รับการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม					
36. บุคลากรของห้องสมุดท่านมีการทำวิจัยโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองหรือการดำเนินงานของห้องสมุด					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการจัดการความรู้ (ต่อ)					
37. ห้องสมุดของท่านมีระบบสารสนเทศเพื่อการทำงานและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ					
38. ห้องสมุดของท่านมีการจัดทำคลังความรู้หรือคลังปัญญาเพื่อรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ที่สำคัญขององค์กร					
39. ห้องสมุดของท่านมีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกลุ่มงาน					
40. บุคลากรของห้องสมุดท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดเก็บความรู้ที่สำคัญขององค์กรและการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น					
41. บุคลากรของห้องสมุดท่านนำความรู้ที่ได้จากการถ่ายทอดความรู้จากเพื่อนร่วมงานไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี					
42. บุคลากรห้องสมุดท่านส่วนใหญ่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเองต้องการผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรืออินเทอร์เน็ตได้					
43. ห้องสมุดของท่านมีเทคโนโลยีหรือระบบที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ					
44. ห้องสมุดของท่านมีเทคโนโลยีที่ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากร					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (ต่อ) 45. ห้องสมุดของท่านบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น กระดานสนทนาผ่านเว็บ (Webboard) บล็อก (Blog) เว็บไซต์ เป็นต้น					
46. ห้องสมุดของท่านใช้สื่อมัลติมีเดีย (Multimedia) เช่น เสียง วิดีทัศน์ กราฟิก ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหวต่างๆ ประกอบการเรียนรู้และอบรม เป็นต้น					
47. ห้องสมุดของท่านใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เป็นต้น					
48. ห้องสมุดของท่านใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวม จัดหมวดหมู่ สร้าง และเผยแพร่ความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร					
49. ห้องสมุดของท่านมีระบบจัดการสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ใช้บริการด้านต่างๆ เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ เป็นต้น					
50. ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สามารถเข้าถึงบุคลากรห้องสมุดของท่านสามารถเรียกดูข้อมูลได้พร้อมกัน					
51. บุคลากรห้องสมุดของท่านสามารถสืบค้นข้อมูลที่ตนเองต้องการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ดร.มลิวลย์ ประดิษฐ์ธีระ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรังสิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ศรทระวงษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์และ
สารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. อาจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ อาจารย์สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัตย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววันเพ็ญ หมอนทอง
วันเดือนปีเกิด	21 มกราคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 41/105 ซ.นวลจันทร์ 27 ถนนนวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์เขตบึงกุ่ม จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10230
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานบรรณารักษ์และสารสนเทศ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันพระปกเกล้า ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 5 ฝั่งทิศใต้ เลขที่ 120 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	กศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับ 1 จาก มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2559	ศศ.ม. (สารสนเทศศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ