

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์¹

A Relationship between Organizational Climate and Learning Organization of Academic Libraries Perceived by Librarians

ทัศนาศูชเปี่ยม²

Tatsana Sukpiam

เทอดศักดิ์ ไม้เท้าทอง³

Therdsak Maitaouthong

ศุภรชตรา แสนวา⁴

Sumattra Saenwa

¹ บทความจากปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2555

² นิสิตปริญญาโท ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: sakuya_na@hotmail.com

³ ประ.ด., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: therdsakm@swu.ac.th

⁴ ประ.ด., อาจารย์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: sumattra@swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปรฝ่ายงานและประสบการณ์การทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และศึกษามิติของบรรยากาศองค์กรในการพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ บรรณารักษ์ จำนวน 263 คน ที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมในระดับสูง โดยมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูง 5 ด้าน คือ มิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและมิติโครงสร้าง ซึ่งบรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างกันและมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 4 ด้าน คือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดเชิงระบบและด้านความเป็นบุคคลผู้รอบรู้ ซึ่งบรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างกันและมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี 5 มิติที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุนและมิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร 4) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยงและมิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 63.6

Abstract

This research aimed to study organizational climate and learning organization of academic libraries perceived by librarians. The study compares organizational climate and learning organization based on perceptions of librarians from different work divisions and work experiences. To study correlation between organizational climate and learning organization and to study the factors of organizational climate that might predict learning organization of academic libraries. Sample groups consist of 263 librarians working at 24 academic libraries. The analysis results were found that 1) The librarians have the opinions towards organizational climate as a whole was at a high level. The average scores are high level for five aspects, which are identity, risk, support, standards, and structure. The librarians from different divisions and work experiences have the opinions towards organizational climate of academic libraries were not significantly different. 2) The librarians have the opinions towards learning organization as a whole was at a high level. The average scores are high level for four aspects including mental models, shared vision, systems thinking, and personnel mastery. The librarians from different divisions and work experiences have the opinions towards learning organization of academic libraries were not significantly different. 3) Organizational climate was a high positively correlated of learning

organization of academic libraries with statistically significant at the 0.01 level. The correlation is the highest for five aspects including standards, warmth, risk, support, and identity. 4) Standards, warmth, risk, and identity can predict learning organization of academic libraries. With significance level of 0.05, they are good predictors of learning organization of academic libraries with 63.6%.

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรณารักษ์ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

Keyword: Organizational climate, Learning organization, Librarian, Academic library

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศเจริญก้าวหน้าส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (ทิพวัลย์ ศรีพิพัฒนกุล. 2549: 1) จึงเกิดคำถามที่ว่าท่าอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายและดำรงอยู่โดยมีการพัฒนาให้เจริญเติบโตและรุ่งเรืองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็คือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรนั่นเอง (พรรณอร พัฒนาการคำ. 2552: 93) แนวทางหนึ่งที่มีมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวบุคคลก็คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งเป็นระบบการบริหารที่เป็นหนทางแห่งการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยเน้นที่การเรียนรู้ ยกระดับความสามารถของคนภายในองค์กร (มานิดา ลือสายวงศ์. 2551: 1)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่สร้างบุคลากรให้สมบูรณ์พร้อมไปด้วยความรู้ ความสามารถออกสู่ตลาดแรงงานเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี เพราะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นไม่เพียงแต่จะสะท้อนถึงศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้แล้ว ยังส่งผลบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย (จีระพร เรื่องจีระชุกร. 2548: 35-36) แต่การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ยังต้องอาศัยองค์ประกอบอื่นอีกในการร่วมกันผลักดัน ซึ่งก็คือบรรยากาศองค์กร (Organizational climate)

บรรยากาศองค์กร คือ การหลอมรวมอย่างมีรูปแบบของสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลกระตุ้นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (Stringer. 2002: 9) ฉะนั้นบรรยากาศองค์กรที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาจะสามารถกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (มงคลชัย วิริยะพิณิจ. 2554: 24) สอดคล้องกับเพ็ตเตอร์ เบอร์กอยน์และบอยเดล (Pedler; Burgoyne; & Boydell. 1997: 17) ที่กล่าวว่า องค์กรที่ต้องการจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารองค์กรควรให้การส่งเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ทดลองผ่านทางประสบการณ์ ข้อปัญหา ข้อเสนอแนะ และองค์กรควรสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก กล่าวคือ ผู้ใช้มีความคาดหวังต่อการบริการของห้องสมุด โดยคาดหวังว่าห้องสมุดจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นและผลกระทบจากโครงสร้างองค์กรที่มีความซับซ้อน (Goldman. 2011: 20) จากผลการศึกษาของ วรณภรณ์ อนุอัน (2549: 112) กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทยไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ พบปัญหาและอุปสรรคในหลายด้าน ได้แก่ ด้านตัวบุคคล พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน ร่วมกันสร้างกระบวนการเรียนรู้ แต่ยังมีบุคลากรอีกบางส่วนที่ไม่ยอมรับแนวคิด วิธีการ กระบวนการใหม่ ๆ จึงไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่งผลให้กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพียงบางกลุ่ม ไม่เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร ด้านองค์กร พบว่า โครงสร้างองค์กรแบบราชการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ งบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบและมีส่วนฉุดรั้งต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว สะท้อนภาพของบรรยากาศองค์กรบางมิติแทรกอยู่ไม่ว่าจะเป็น มิติโครงสร้าง มิติการสนับสนุน แต่ยังไม่ชัดเจนเท่าใดนักว่ายังมีบรรยากาศองค์กรด้านใดอีกบ้างที่ถือเป็นอุปสรรคที่สร้างผลกระทบต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้ทราบผลที่ชัดเจนว่าบรรยากาศองค์กรมิติใดบ้างที่ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาห้องสมุดสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กอปรกับยังไม่มีการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโดยผลการวิจัยที่ได้ ผู้บริหารห้องสมุดจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารห้องสมุด และทราบว่ายังมีบรรยากาศองค์กรมิติใดบ้างที่ควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือปรับปรุงหากบรรยากาศองค์กรมิตินั้นเป็นอุปสรรคต่อการบริหาร และเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้มีศักยภาพสูง สามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์จำแนกตามตัวแปรฝ่ายงานและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์
4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์จำแนกตามตัวแปรฝ่ายงานและประสบการณ์การทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์
6. เพื่อศึกษามิติของบรรยากาศองค์กรในการพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์

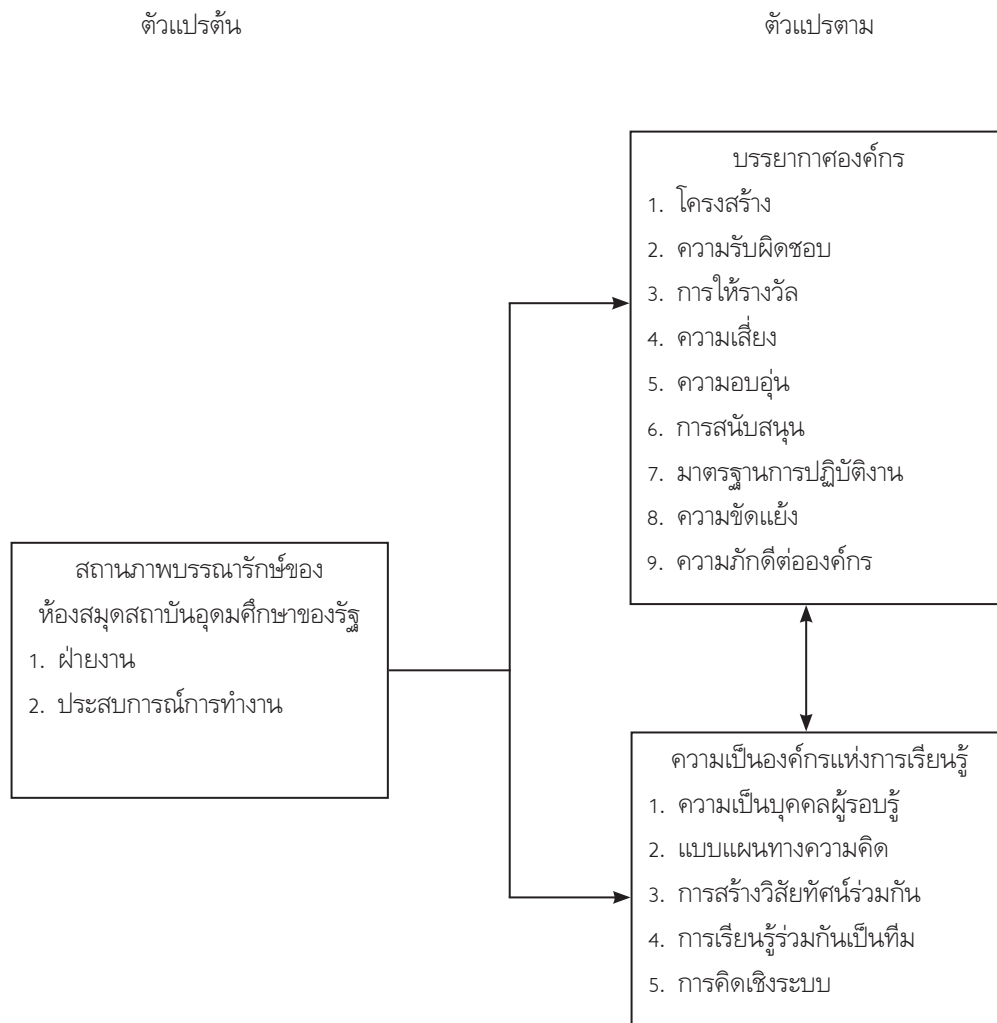
สมมติฐานในการวิจัย

1. บรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแตกต่างกัน
2. บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแตกต่างกัน
3. บรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแตกต่างกัน
4. บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแตกต่างกัน

5. บรรยากาครองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์

6. บรรยากาครองค์กรสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บรรณารักษ์ จำนวน 468 คน ที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสถาบันและฝ่ายงาน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 212 คน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อความถามเพื่อวัดระดับการรับรู้ของบรรณารักษ์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ใน 9 มิติ และตอนที่ 3 เป็นข้อความถามเพื่อวัดระดับการรับรู้ของบรรณารักษ์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามคุณลักษณะ 5 ประการ โดยข้อความถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อความในเชิงบวกและเชิงลบ

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 78 ข้อ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่า IOC (Index of Objective Congruence) โดยตั้งเกณฑ์ผ่านที่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งมีข้อความจำนวนทั้งสิ้น 76 ข้อที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีข้อความบางข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตั้งเกณฑ์ผ่านที่ 0.75 โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงและเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ถึงห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง ตามขอบเขตของการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ - 15 มีนาคม พ.ศ. 2556 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 263 ชุด ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ได้นำแบบสอบถามมาจัดเรียงลำดับและลงรหัส บันทึกลงในโปรแกรมคำนวณสำเร็จจนครบทุกฉบับ

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยข้อมูลสถานะภาพของบรรณารักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่และร้อยละ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาบรรยากาศองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของบรรณารักษ์ที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามฝ่ายงาน โดยการทดสอบ t-test เปรียบเทียบความคิดเห็นของบรรณารักษ์ที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบ F-test กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การคำนวณค่าสหสัมพันธ์ผลคูณของเพียร์สัน และพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากตัวแปรพยากรณ์บรรยากาศองค์กร โดยใช้การคำนวณสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

บรรณารักษ์ที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 263 คน จำแนกเป็นบรรณารักษ์ฝ่ายงานเทคนิค 150 คน (ร้อยละ 57) และฝ่ายงานบริการ 113 คน (ร้อยละ 43) โดยบรรณารักษ์ทั้งหมดมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 15.7 ปี การนำเสนอผลการศึกษาในเรื่องนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 บรรยายการองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์

1.1 ในภาพรวม พบว่า บรรณารักษ์มีความคิดเห็นต่อบรรยายการองค์กรโดยรวมในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรณารักษ์ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและอิทธิพลของบรรยายการองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Litwin; & Stringer. 1968: 1) บรรยายการองค์กรจึงเป็นบริบทที่อยู่รายล้อมรอบตัวของบุคลากรห้องสมุด สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (มงคลชัย วิริยะพินิจ. 2554: 24) เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นของบรรณารักษ์ที่มีต่อบรรยายการองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูง 5 ด้าน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1.1 มิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรณารักษ์รับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ เห็นถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อห้องสมุด ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ จึงส่งผลให้เกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดและปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 125) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัตินั้นเป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง ย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับงานและมีความผูกพันกับองค์กรในที่สุด และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แฮงส์ ไอเคน และเฉิน (Hanges; Aiken; & Chen. 2008) ที่พบว่า บุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยคอร์เนล ร้อยละ 78 มีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้มีความทุ่มเทและมุ่งมั่นให้กับงานห้องสมุด

1.1.2 มิติความเสี่ยง ในการปฏิบัติงานของระบบราชการนั้น บุคลากรห้องสมุดต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร โดยในงานที่มีความเสี่ยงจะทำการปรึกษาผู้บริหารก่อนการตัดสินใจดำเนินการ มีระบบจัดเก็บสารสนเทศเพื่อใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ มีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สกุศลรัตน์ สมบูรณ์กุล (2546: 89) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมเป็นไปตามขั้นตอน กฎระเบียบขององค์กร ทำให้ผลงานนั้นมีความรัดกุมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

1.1.3 มิติการสนับสนุน ในการทำงานนั้นไม่มีบุคคลใดสามารถทำงานทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยลำพัง จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันในหลายส่วนงาน กอปรกับบรรณารักษ์เองก็ต้องพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้นซึ่งมีหลากหลายวิธี เช่น การสอนงานและการให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน การศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม โดยทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยผู้บริหารให้การสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณภรณ์ อนุอัน (2549: 89-93) ที่พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีการจัดกิจกรรมที่เป็นบรรยายการของการสนับสนุน เช่น กิจกรรมระบบพี่เลี้ยง สอนงาน กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน การอนุญาตให้ศึกษาต่อเพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น

1.1.4 มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยห้องสมุดได้กำหนดเป้าหมาย เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรห้องสมุดจึงปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความเข้าใจที่ตรงกัน และหากเกิดความผิดพลาดผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารก็ยังเปิดโอกาสให้ทำการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตรีงเจอร์ (Stringer. 2002: 10-11) ที่กล่าวว่า มาตรฐานเป็นการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับความกดดันในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและระดับความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี การมีมาตรฐานในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรจะหาวิธีการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

1.1.5 มิติโครงสร้าง ห้องสมุดมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจนและมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตรีงเจอร์ (Stringer. 2002: 10-11) ที่กล่าวว่า โครงสร้างจะสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรว่าได้ถูกจำแนกไว้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดบทบาท

และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โครงสร้างจะมีประสิทธิภาพสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่ามีกำหนดลักษณะงานเอาไว้ชัดเจน ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2540: 448) ที่กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดีและเหมาะสมนั้นจะต้องแบ่งแยกงานตามความถนัด มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสมกัน การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แฮงส์ ไอเคน และเฉิน (Hanges; Aiken; & Chen. 2008) ที่พบว่า บุคลากรร้อยละ 61 ยอมรับว่าโครงสร้างขององค์กรและนโยบายสามารถอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.2 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บรรณารักษ์ฝ่ายงานเทคนิคกับบรรณารักษ์ฝ่ายงานบริการมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรณารักษ์ทั้ง 2 ฝ่ายมีการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเหมือนกัน หรือบริบทอื่น ๆ ซึ่งเป็นบรรยากาศองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมเดียวกัน จึงรับรู้ถึงความเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน ถึงแม้ว่างานที่ปฏิบัติจะมีความแตกต่างกันแต่ก็ตั้งอยู่บนวิชาชีพบรรณารักษ์เหมือนกัน พบกับปัญหาและอุปสรรคขณะปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานเดียวกันจึงส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่างในการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของห้องสมุด

1.3 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรห้องสมุดมีความภูมิใจในงานที่ทำจนเกิดความผูกพันกับองค์กร ดังผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านมิติความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านมิติการสนับสนุนซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงทุกข้อ นั้นย่อมแสดงว่า ถึงแม้ว่าประสบการณ์ทำงานจะต่างกัน แต่บุคลากรห้องสมุดก็ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 22 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อมิติความรับผิดชอบสูงกว่าบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-7 ปี และ 8-14 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าเกิดการสะสมความรู้จากการปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่าความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) จึงอาจได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร มอบหมายงานที่มีความยากต่ออาศัยประสบการณ์จากการทำงานในการร่วมตัดสินใจ เมื่อบรรณารักษ์รับรู้ถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กรจึงส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบและมีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์

2.1 ในภาพรวม พบว่า บรรณารักษ์มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์รับรู้ได้ว่าห้องสมุดสามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยบุคลากรห้องสมุดเกิดการเรียนรู้ในกระบวนการทำงานสามารถสร้างความรู้และนวัตกรรม จัดเก็บความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รู้จักปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองและพัฒนาห้องสมุด เพื่อให้การดำเนินงานห้องสมุดเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และอาจสืบเนื่องมาจากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐจึงต้องจัดทำแผนพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 3 มาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” ดังนั้น หลักการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีใช้สิ่งใหม่สำหรับองค์กรในภาครัฐ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดเชิงระบบและด้านความเป็นบุคคลผู้รอบรู้ ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทำการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความรู้ และความคิดของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมดีกว่าอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว (Senge. 1994: 10) แต่เนื่องจากบรรณารักษ์บางส่วนอาจเป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว หมายถึง เป็นบุคคลที่มักทำหรือคิดโดยผูกพันกับตนเองมากกว่าผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม ไม่ชอบสังสรรค์หรือเข้าสังคม มักพบปะพูดคุยแต่เฉพาะคนใกล้ชิดหรือเพื่อนสนิท (แววตา เตชชาติวรรณ. 2555: 81) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจึงเกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไมเคิลและฮิกกินส์ (Michael: & Higgins. 2002: 169-182) ที่พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีคุณลักษณะที่เป็นจุดอ่อนต้องทำการแก้ไข หนึ่งในนั้น คือ การทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยนี้ พบว่า บุคลากรห้องสมุดมีการสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการเข้าร่วมกิจกรรม เรียนรู้ร่วมกันของทีมงานอย่างกระตือรือร้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณภรณ์ อนุอัน (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีกลยุทธ์การพัฒนาด้านการเรียนรู้เป็นทีม คือ มีการจัดประชุมสัมมนา มีโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน การประชุม สัมมนา เพื่อนช่วยเพื่อน และระบบพี่เลี้ยงสอนงาน

2.2 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บรรณารักษ์ฝ่ายงานเทคนิคกับฝ่ายงานบริการมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรณารักษ์ทั้ง 2 ฝ่ายเป็นบุคลากรภายใต้การกำกับดูแลโดยภาครัฐเหมือนกัน จึงอยู่ภายใต้การบริหารจัดการองค์กรที่มีหลักการ กฎ ระเบียบข้อบังคับเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจากงานวิจัยของ วรรณภรณ์ อนุอัน (2549: บทคัดย่อ) จะพบว่าห้องสมุดต่าง ๆ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น การที่มีภาระงานต่างกัน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างกันจึงไม่มีผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือองค์กรที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ให้เป็นเอกลักษณ์แก่องค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (วิฑูรย์ ลิ้มชะโคตติ. 2543: 58) ทุกคนจึงมีความเท่าเทียมกันในการเรียนรู้ร่วมกัน ประสบการณ์การทำงานที่มีจึงเปรียบได้กับการตกผลึกในเนื้อหางานต่างๆ ของบุคลากร คือ รู้จริงอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะส่งผลดีต่อองค์กร (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2548: 29) ซึ่งผู้ที่มีความรู้มาก มีความเชี่ยวชาญในงานมากกว่าก็จะสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า หรือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าแต่ก็อาจจะเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากกว่า เช่น ทักษะทางด้านไอที ก็สามารถแบ่งปันความรู้ให้ได้เช่นเดียวกัน เป็นต้น

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง

บรรยากาศองค์กรสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ ตลอดเวลาจึงมีส่วนสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ (มงคลชัย วิริยะพินิจ. 2554: 24) ดังที่ เฮลล์ริเกิลและสโลคัม (Hellriegel: & Slocum. 1974: 430) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้ หากเสริมสร้างบรรยากาศที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว ก็จะสามารถช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้าน	บรรยากาศองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
1	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.657**	สูง
2	มิติความอบอุ่น	0.655**	สูง
3	มิติความเสี่ยง	0.648**	สูง
4	มิติการสนับสนุน	0.648**	สูง
5	มิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร	0.634**	สูง
6	มิติความรับผิดชอบ	0.526**	ปานกลาง
7	มิติการให้รางวัล	0.517**	ปานกลาง
8	มิติโครงสร้าง	0.511**	ปานกลาง
9	มิติความขัดแย้ง	0.261**	ต่ำ
	รวมทุกด้าน	0.775**	สูง

** p<.01

จากตาราง 1 แสดงว่า บรรยากาศองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี 5 มิติที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน และมิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร สำหรับมิติที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มี 3 มิติ ได้แก่ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัลและมิติโครงสร้าง ส่วนมิติที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ มิติความขัดแย้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์กร ซึ่งทั้งผู้บริหารและบุคลากรห้องสมุดอาจจะไม่มั่นใจว่าความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในห้องสมุดนี้จะส่งผลกระทบอย่างไรแก่ห้องสมุด ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่บรรณารักษ์มีความคิดเห็นต่อมิติความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นรายชื่อในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้บริหารห้องสมุดเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นและความขัดแย้งของบุคลากรห้องสมุดส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของโอเวนส์ (Owens. 1991: 248-249) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรหากได้รับการตอบสนองในทางลบหรือในทางที่ไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและอาจรุนแรงถึงขั้นเป็นการทำลาย ซึ่งส่งผลเสียทำให้องค์กรเสื่อมลงและไร้ประสิทธิภาพในที่สุด แต่หากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองในทางบวก ได้รับการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม ก็จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อองค์กร เกิดความร่วมมือและการได้รับการสนับสนุนในทางที่สร้างสรรค์ ส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า

ตอนที่ 4 มิติของบรรยากาศองค์กรในการพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน พบว่า มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรพยากรณ์ลำดับต่อมา คือ มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยงและมิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 63.6 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับ	ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² Change	F
1	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.657	0.431	0.431	198.076
2	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน, มิติความอบอุ่น	0.742	0.550	0.119	159.182
3	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน, มิติความอบอุ่น, มิติความเสี่ยง	0.778	0.606	0.055	132.650
4	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน, มิติความอบอุ่น, มิติความเสี่ยง, มิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร	0.798	0.636	0.030	112.704
ค่าคงที่ = 0.580		SE _{est} = ±.30		F = 112.704	p<.05

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ดังในตาราง 1 ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะพบว่าทั้ง 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาดูว่าในแต่ละมิติมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านใดมากที่สุดจะพบว่า มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและมิติความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มิติความเสี่ยงและมิติความภาคภูมิใจต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเป็นบุคคลผู้รอบรู้ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รายด้าน

ตัวแปร (r)	ความเป็นบุคคลผู้รอบรู้	แบบแผนทางความคิด	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	การคิดเชิงระบบ
ความเสี่ยง	.624**	.547**	.584**	.551**	.490**
ความอบอุ่น	.533**	.514**	.533**	.674**	.551**
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.557**	.584**	.585**	.587**	.515**
ความภาคภูมิใจต่อองค์กร	.567**	.530**	.557**	.545**	.530**

** p < .01

ตาราง 3 สามารถอธิบายในแต่ละมิติได้ดังนี้

1) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยห้องสมุดได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรห้องสมุดสามารถปฏิบัติตามและรับรู้ได้ถึงเป้าหมายขององค์กรที่เป็นผลจากการปฏิบัติตามมาตรฐานงานนั้น ฉะนั้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความรู้ การสนทนา อภิปราย การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้คือหนทางในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ก็จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจษฎา นกน้อย (2552: 7) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการจัดการองค์กรที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2) มิติความอบอุ่น จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรห้องสมุดให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณภรณ์ อนุพันธ์ (2549: 89-93) ที่พบว่า กระบวนการที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน การจัดระบบพี่เลี้ยงสอนงาน มีโครงการสานสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฎฐพันธ์ เขจรันันท์ (2545: 66) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานและการประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้รวมถึงการสละเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีม ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีม ล้วนมีความสำคัญต่ออนาคตและความจำเป็นของทีม

3) มิติความเสี่ยง บรรณารักษ์รับรู้ได้ถึงบรรยากาศองค์กรที่มีความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในห้องสมุด เห็นถึงความสำคัญรู้แนวทางในการจัดการความเสี่ยง อีกทั้งความเสี่ยงยังเป็นตัวบ่งชี้เพื่อการประกันคุณภาพ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ที่ 7.8 ว่าด้วยการบริหารการศึกษา (เบญจา รุ่งเรืองศิลป์. 2551: 32) โดยบุคลากรห้องสมุดที่จะสามารถพิจารณาได้ว่างานใดมีความเสี่ยง ตลอดจนคิดหาแนวทางแก้ไขได้นั้น บุคคลผู้นั้นต้องเป็นผู้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ หรือหมายถึงมีความเป็นบุคคลผู้รอบรู้นั่นเอง ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบรรณารักษ์ที่มีต่อความเป็นบุคคลผู้รอบรู้ในระดับสูง ความเป็นบุคคลผู้รอบรู้นี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร เป็นการเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคล ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge. 1994: 173) ดังเช่นการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของ สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ปี 2550 โดยกิจกรรมหนึ่งที่ห้องสมุดเลือกดำเนินการคือ ด้านบุคคล ซึ่งพบปัจจัยเสี่ยงในเรื่องการขาดแคลนความเชี่ยวชาญของบุคลากร เนื่องจากเกษียณอายุราชการ โอนย้าย ลาออก ขาดแคลนบุคลากรด้านวิชาชีพมาทดแทนอย่างทันเวลาและความต้องการ สำนักงานวิทยทรัพยากรจึงนำหลักการการจัดการความรู้มาใช้ในการถ่ายทอดภาระงาน (เบญจา รุ่งเรืองศิลป์. 2551: 34-35) เพื่อที่ความรู้จะได้ไม่สูญหายไปจากองค์กร

4) มิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยบรรณารักษ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เป็นบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความภูมิใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความเป็นบุคคลผู้รอบรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อบุคคลใดเกิดความรักในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองแล้ว ไม่ว่าจะพบเจอปัญหาใดๆ ในการปฏิบัติงานก็就会有ความมุ่งมั่น พยายาม ทัศนคติภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของห้องสมุด ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลผู้รอบรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer. 2002: 10-11) ที่กล่าวว่า หากมีความรู้สึกผูกพันที่แข็งแกร่งและมีอยู่มากจะส่งผลให้ระดับของความจงรักภักดีสูง บุคลากรก็จะยอมรับในข้อผูกพันเพื่อเป้าหมายขององค์กร

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุดคือ มิติความอบอุ่น รองลงมาคือ มิติความเสี่ยง มิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร และ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

ข้อ	ตัวพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
1	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.147	0.046	0.177	3.190	0.002
2	มิติความอบอุ่น	0.225	0.033	0.319	6.734	0.000
3	มิติความเสี่ยง	0.232	0.047	0.255	4.938	0.000
4	มิติความภักดีต่อองค์กร	0.202	0.044	0.229	4.631	0.000

ค่าคงที่ = 0.580 SE_{est} = ±.30 R = 0.798 R² = 0.636 F = 112.704 p < .05

จากตัวแปรพยากรณ์นี้สามารถสร้างเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้
 องค์การแห่งการเรียนรู้ = 0.177 (มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน) + 0.319 (มิติความอบอุ่น) + 0.255
 (มิติความเสี่ยง) + 0.229 (มิติความภักดีต่อองค์กร)

จากสมการที่ได้สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยงและมิติความภักดีต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารห้องสมุด

1.1 ผู้บริหารห้องสมุดควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรห้องสมุดได้แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ได้ตัดสินใจในงานที่มีความยากจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรห้องสมุดได้รับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อห้องสมุด เป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.2 ผู้บริหารห้องสมุดควรประกาศเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส ยุติธรรมในการประเมิน

1.3 ผู้บริหารห้องสมุดควรชี้แจงให้บุคลากรห้องสมุดได้เข้าใจถึงเหตุผลของความขัดแย้งที่สามารถเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรห้องสมุดกล้าแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีใจเป็นธรรม

1.4 ผู้บริหารห้องสมุดควรสร้างโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น จัดให้มีการประชุมอภิปรายถึงประเด็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกคุ้นเคย ไม่เกิดอาการประหม่า และมีบรรยากาศที่เป็นกันเองกระตุ้นให้กล้าแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

1.5 ผู้บริหารห้องสมุดเปิดโอกาสให้บุคลากรห้องสมุดได้ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจให้บุคลากรห้องสมุดได้รู้ว่าผู้บริหารห้องสมุดยินดีรับฟังความคิดเห็นและต้องการสร้างวิสัยทัศน์ที่มาจากความต้องการของบุคลากรทุกส่วนงานอย่างแท้จริง แล้วจึงทำการประกาศ เผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้นี้ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อใช้เป็นจุดหมายในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรห้องสมุด

2.1 บุคลากรห้องสมุดควรฝึกฝนทักษะที่มีส่วนช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญเพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินงานตามระเบียบราชการที่มีหลายขั้นตอนจนอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าได้ เช่น ทักษะการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

2.2 บุคลากรห้องสมุดควรจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้เป็นบุคคลผู้รอบรู้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.3 บุคลากรห้องสมุดควรฝึกฝนการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว ให้สามารถระบุความต้องการของตนเอง รู้ว่าอะไรคือความสำเร็จจากการทำงานและมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้เป็นผลสำเร็จ เพื่อส่งผลให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันต่อไป

2.4 บุคลากรห้องสมุดควรปรับทัศนคติให้เป็นผู้คิดบวกต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยสามารถแยกแยะความคิดของตนเองและเปิดใจยอมรับความคิดของผู้อื่น สนทนาและอภิปรายการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยประสบการณ์ของแต่ละคนอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการอภิปราย

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมองค์กร เป็นต้น

3.2 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุดที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งในส่วนของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.3 ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางแก้ไขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ให้หมดไป

เอกสารอ้างอิง

- จิระพร เรื่องจิระชูพร. (2548, มกราคม-มิถุนายน). ดัชนีภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน. **วารสารวิทยาการจัดการ**. 4(1): 35-49.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). การจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. ใน **นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้**. หน้า 1-18. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทิพวัลย์ ศรีพิพัฒน์กุล. (2549). **การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาล). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). **ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจมา รุ่งเรืองศิลป์. (2551, กรกฎาคม-ธันวาคม). การบริหารความเสียง: เกียรติบัตรงานคุณภาพของห้องสมุด. **วารสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ**. 7(2): 31-38.

- พรรณอร พัฒนาการค้า. (2552). องค์การแห่งการเรียนรู้: มุมมองของแนวคิดด้านการจัดการความรู้ และแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กร. **วารสารมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา**. 2: 93-110.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2554). องค์การแห่งความสุข องค์การแห่งการเรียนรู้. ใน **รวมแนวคิดหลากหลายมุมมอง องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้**. บรรณาธิการโดย เทียมจิตร ฟังสมจิตร. หน้า 19-24. กรุงเทพฯ: ส่องสยาม.
- มานิดา ลือสายวงศ์. (2551). **ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). **องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้**. กรุงเทพฯ: อิริยชน.
- วรรณภรณ์ อนุอิน. (2549). **กลยุทธ์และปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์กรการเรียนรู้ของห้องสมุด มหาวิทยาลัยในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2543). **คุณภาพคือการเรียนรู้: องค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- แหวตดา เตชาทวีวรรณ. (2555). **การรับรู้และการใช้เว็บ 2.0 ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สกุลรัตน์ สมบูรณ์กุล. (2546). **บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในอาชีพราชการของพนักงานเทศบาล นครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมัยศ นาวิกการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- Goldman, Bernadine. (2011, May-June). Transforming Your Library into a Learning Organization. **Public Libraries**. 50(3): 20-21. Retrieved May 2, 2012, from <http://ehis.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&hid=102&sid=ddd559c2-7603-44db-bc63-98f75284ac3c%40sessionmgr4>
- Hanges, Paul J.; Aiken, Juliet; & Chen, Xiafang. (2008). **Organizational Climate and Diversity Assessment (ClimateQUAL: OCDA) Cornell University**. New York: Cornell University.
- Hellriegel, Don; & Slocum, John. (1974). **Management: A Contingency Approach**. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Litwin, George H.; & Stringer, Robert A. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Michael, Tan Siew Chye; & Higgins, Susan E. (2002). NTU (Nanyang Technological University) Library as a Learning Organization. **Libri**. (52): 169-182. Retrieved August 8, 2012, from <http://www.librijournal.org/pdf/2002-3pp169-182.pdf>

-
- Owens, Robert G. (1991). **Organizational Behavior in Education**. 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Pedler, Mike; Burgoyne, John; & Boydell, Tom. (1997). **The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development**. 2nd ed. London: McGraw-Hill.
- Senge, Peter M. (1994). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday Currency.
- Stringer, Robert. (2002). **Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.