วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560): 129-150

สมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย

Leadership Competencies for Information Professionals in Thai Higher Educational Institutes

ธันย์ชนก อากรปรุ[1] และรัตนา ณ ลำพูน[2]

Thanchanok Arkornparu[3] and Rattana Na Lamphun[4]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องสมรรถนะภาวะของผู้นำในทุกองค์กรวิชาชีพเป็นเรื่องสำคัญเพราะสมรรถนะของผู้นำเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย การทำความเข้าใจสมรรถนะภาวะผู้นำให้ชัดเจนย่อมทำให้สามารถที่จะวางแผนเพื่อส่งเสริมองค์กรวิชาชีพให้เข้มแข็งมากขึ้น

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย เพราะภายใต้เงื่อนไขการขยายตัวของสังคมข้อมูลข่าวสารทำให้การแสวงหาความรู้มีความจำเป็นมากขึ้น บทบาทของผู้นำวิชาชีพสารสนเทศจึงมีความหมายและความสำคัญมากขึ้นตามไปด้วย

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศที่มีความสำคัญประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competencies) ประกอบด้วยสมรรถนะเรียงความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ และการวางแผนและการจัดการองค์กร (2) สมรรถนะด้านลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics) ประกอบด้วยสมรรถนะเรียงความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาพลักษณ์/ลักษณะส่วนบุคคล และทัศนคติ/ทักษะในการ

---

[1] ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 50200 อีเมล: thanchanok.cmul@gmail.com

[2] ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 50200

[3] Department of Library and Information Science, Faculty of Humanities, Chiang Mai University 50200 Thailand. E-mail: thanchanok.cmul@gmail.com

[4] Department of Library and Information Science, Faculty of Humanities, Chiang Mai University 50200 Thailand.

ทำงาน (3) สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพ (General Area of Knowledge) ประกอบด้วยสมรรถนะเรียงความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ทางวิชาชีพ และความรู้/ความสามารถทางการบริหารจัดการ

คำสำคัญ สมรรถนะ, ภาวะผู้นำ, นักวิชาชีพสารสนเทศ

Abstract

The study of leadership competencies is an essential topic for all profession because the leadership competencies in an organization are in driving organization to carry out assigned missions. The comprehension of leadership competencies makes it clearly to plan and frame for developing stronger profession.

The study aims to study and analyze leadership competencies for information professionals in Thai higher educational institutes. Due to the Information explosion, the pursuit of knowledge becomes necessary. The role of information professional leaders is thus meaningful and significant.

The findings based on respondents' opinions towards the importance of leadership competencies can be also classified into three aspects, which exhibited their importance at the same mean score at a high level: (1) managerial competencies include human resource management, leadership, and planning and organizing. (2) personal characteristics include image/individual traits, and attitude/working skills. (3) general area of knowledge include professional knowledge, and knowledge/capacities of management.

Keywords Competencies, Leadership, Information Professionals

1. บทนำ

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานห้องสมุด รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายอย่างกว้างขวางตั้งแต่ ค.ศ. 1990 ส่งผลให้ห้องสมุดได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ประกอบด้วย การบริหารจัดการองค์กร รูปแบบที่หลากหลายของสื่อบันทึกสารสนเทศและความรู้ การจัดระบบและการให้บริการสารสนเทศและความรู้ ดังนั้นเพื่อให้ผู้ใช้บริการห้องสมุดยุคสังคมความรู้ สามารถเข้าถึงสารสนเทศและความรู้ที่

สอดคล้องกับความต้องการโดยไม่มีข้อจำกัดของเวลาและสถานที่ ห้องสมุดย่อมต้องมีการบริหารจัดการที่ดีในทุกด้าน มีผู้บริหารทุกระดับและนักวิชาชีพสารสนเทศที่รับผิดชอบงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมและความสามารถด้านการสื่อสาร

สภาวการณ์เช่นนี้ การบริหารงานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงได้เน้นคุณภาพการบริหาร การดำเนินงานขององค์กร และการให้บริการ โดยมีการจัดทำมาตรฐานห้องสมุดมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549 และการประกันคุณภาพตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต้องผสมผสานวิธีการบริหารองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เช่น ห้องสมุด กับวิธีการบริหารองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมและองค์กรภาครัฐ (Stueart & Moran, 2007) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดและเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการเสริมสร้างความสำเร็จและการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Kotelnikov, 2011) การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพสารสนเทศให้มีการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ ดังนั้นการกำหนดลักษณะที่สำคัญ เกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทักษะและคุณลักษณะที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (Spencer & Spencer, 1993 as cited in Siriwaiprapan, 2004) ตลอดจนสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละตำแหน่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

สำหรับระบบการบริหารสมัยใหม่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง ผู้นำองค์กรต้องมีนโยบายการบริหารเชิงรุก มีแนวคิดและกำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาชีพสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะภาวะผู้นำ (Leadership competencies) ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักวิชาชีพสารสนเทศมีศักยภาพ เป็นนักบริหารมืออาชีพ (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2551) มีทักษะเป็นผู้นำในแต่ละระดับ และพร้อมจะยกระดับเป็นผู้นำระดับสูงขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารและนักทฤษฎีองค์การยังคงเชื่อมั่นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมิใช่เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลมีมาแต่กำเนิด แต่เป็นคุณลักษณะที่บุคคลเรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้ (Leaders are not born, but bred) ผู้บริหารจึงให้ความสนใจที่จะหาวิธีการสนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งห้องสมุดและศูนย์สารสนเทศ (Bennis, 2009; Stueart & Moran, 2012)

สมรรถนะภาวะผู้นำของนักวิชาชีพสารสนเทศเป็นสมรรถนะสำคัญประการหนึ่งของบรรณารักษ์ (Canadian Association of Research Libraries, 2010) และเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของนักวิชาชีพสารสนเทศสำหรับห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2553-2562) (ปิยสุดา ตันเลิศ และกุลธิดา ท้วมสุข, 2554) จะพบว่านักวิชาชีพสารสนเทศได้แสดงสมรรถนะภาวะผู้นำระดับต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่แล้ว หากสมรรถนะเหล่านี้ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อย่างเป็นระบบ ย่อมเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของห้องสมุดยุคใหม่ที่เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพ การสร้างนวัตกรรมและการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่จะมีมากขึ้นและรุนแรงขึ้นในอนาคต

อย่างไรก็ตาม ในวิชาชีพสารสนเทศและบรรณารักษ์ในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของนักวิชาชีพสารสนเทศ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงประสงค์ที่จะดำเนินงานค้นคว้าสมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสมรรถนะภาวะของผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศในองค์กรอย่างเป็นระบบ เป็นการเตรียมนักวิชาชีพสารสนเทศให้มีโอกาสเรียนรู้และเพิ่มทักษะการเป็นผู้บริหารระดับต่างๆอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพงานบริการ การสร้างนวัตกรรม และการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีความสามารถและทักษะพร้อมที่จะเป็นผู้นำระดับสูงขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย

3. ขอบเขตของการศึกษา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งหมด 26 แห่ง โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษา จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในส่วนกลาง จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล และห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัย

มหาสารคาม ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และสำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของห้องสมุด และนักวิชาชีพสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง

4. แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ของการบริหารจัดการสถาบันสารสนเทศในปัจจุบัน ผู้นำและภาวะผู้นำ สมรรถนะภาวะผู้นำ โดยได้ศึกษาแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Warren Bennis (2003) และ แนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำ Level 5 Leadership ของ Jim Collins (2005) รวมถึงศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของนักวิชาการอื่นอีก จำนวน 3 คน และองค์กรทางสารสนเทศศาสตร์ จำนวน 4 แห่ง ซึ่งจากการศึกษาวรรณกรรมทั้งหมด ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สามารถสรุปสมรรถนะภาวะผู้นำของนักวิชาชีพสารสนเทศและปรับให้เข้ากับบริบทของนักวิชาชีพสารสนเทศในประเทศไทย โดยสามารถจำแนกออกได้เป็น สมรรถนะภาวะผู้นำ 3 ด้าน ดังนี้

(1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competencies) ประกอบด้วย 3 ด้าน

(1.1) การวางแผนและการจัดการองค์กร ได้แก่

1) ทราบวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2) เข้าใจโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้

3) เข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร (เวลา/บุคลากร/งบประมาณ)

4) ใช้บริบทสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กรและบุคลากร ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ของตนในการแก้ไขปัญหา

5) มีความสามารถในการระดมทุน (fund raising) และสร้างความร่วมมือกับผู้ให้ทุนแก่องค์กร

6) มีการวางแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริงและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

7) มีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและสามารถตรวจสอบได้ (accountability)

8) บริหารและจัดการความขัดแย้ง (conflict management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) บริหารและจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10) บริหารและจัดการความเสี่ยง (risk management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11) มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมให้องค์กรอยู่เสมอ

12) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการสารสนเทศ

13) เป็นผู้นำในการสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มวิชาชีพและเครือข่าย

14) ให้ความสำคัญและสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรกับชุมชน

(1.2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1) ส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร

2) มีการวางแผนด้านบุคลากรที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ (succession plan)

(1.3) ภาวะผู้นำ ได้แก่

1) สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้อื่นและเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม

2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสามารถจัดการความเครียดของตนไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของและขององค์กรในภาพรวม

3) ไว้วางใจผู้อื่นในการทำงานร่วมกันอันก่อให้เกิดสัมฤทธิผลของงาน

4) ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นในการทำงานร่วมกันอันก่อให้เกิดสัมฤทธิผลของงาน

5) กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและความผูกพันกับองค์กร

6) มีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ

(2) สมรรถนะด้านลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics) ประกอบด้วย 2 ด้าน

(2.1) ทัศนคติ/ทักษะในการทำงาน ได้แก่

1) มีการตัดสินใจและใช้วิจารณญาณที่ดี เด็ดขาด มั่นคง และทันเหตุการณ์ แข็งขัน กระตือรือร้น

2) มีความอดทน และรอบคอบ

3) เป็นที่ปรึกษาที่ดี

4) มีทักษะการนำเสนอ/ถ่ายทอดที่ดี (พูด/เขียน) ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

5) มีทักษะด้านการเจรจาต่อรอง (diplomacy) และมีความสามารถในการประนีประนอม (negotiation)

6) รับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง

7) มีจรรยาบรรณ และยึดมั่นในมาตรฐานทางวิชาชีพ

8) ตระหนักรู้ในจุดเด่นและสิ่งที่ต้องแก้ไข โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของตน

9) มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด

(2.2) ภาพลักษณ์/ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ชื่นชม และให้เกียรติ

2) มีความน่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและจริยธรรม

3) มีมนุษยสัมพันธ์

4) มีสุขภาพดี

(3) สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพ (General Area of Knowledge) ประกอบด้วย 2 ด้าน

(3.1) ความรู้/ความสามารถทางการบริหารจัดการ ได้แก่

1) มีความรู้ด้านการจัดสรรงบประมาณ

2) มีความสามารถในการแสวงหาแหล่งทุน และระดมทุน (fund raising)

3) มีความสามารถในการสื่อสารทางวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

4) มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

5) มีความรู้ด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์

(3.2) ความรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1) มีความรู้ ความสามารถด้านการพัฒนาและการจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ

2) มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อดิจิทัล

3) เรียนรู้และสามารถตอบสนองความคาดหวังหรือเกินความคาดหวังของผู้ใช้บริการ

4) มีความสามารถในการกำหนดประเด็นวิจัยและการนำผลการวิจัยไปพัฒนางานในองค์กร

5) สามารถสร้างเครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

6) พัฒนาวิธีการส่งเสริมการรู้สารสนเทศ (information literacy) เพื่อให้ผู้ใช้มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning)

7) มีความรู้ด้านกฎหมาย ลิขสิทธิ์ และทรัพย์สินทางปัญญา

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(2) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงที่เป็นนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในส่วนกลาง จำนวน 3 แห่ง และห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 5 แห่ง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 18 คน และกลุ่มตัวอย่างของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเช่นเดียวกับประชากรกลุ่มผู้บริหารของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาชีพสารสนเทศ ทั้งสิ้น 247 คน

(3) การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

(3.1) ออกแบบแบบสอบถามและแบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่ สำหรับผู้บริหารห้องสมุด และสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศโดยในเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบเลือกคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 สมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามระดับสมรรถนะของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 สอบถามระดับความสำคัญของสมรรถนะตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) โดยกำหนดระดับความสำคัญของความเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 น้อยที่สุด – ระดับ 5 มากที่สุด ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ประกอบด้วยรายการสมรรถนะภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competencies)

2) สมรรถนะด้านลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics)

3) สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพ (General Areas of Knowledge)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย

(3.2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

1) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และได้โพสต์ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ในกลุ่มของ Librarian in Thailand และเฟซบุ๊กของผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ และใช้สายสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Personal Connection) ขอความร่วมมือไปยังบรรณารักษ์ที่เคยร่วมงานด้วยและสังกัดอยู่ในห้องสมุดต่างๆ ในการช่วยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับนักวิชาชีพสารสนเทศ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาทั้งหมด จำนวน 239 ชุด จากทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารห้องสมุด ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 10 ชุด และนักวิชาชีพสารสนเทศ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 229 ชุด

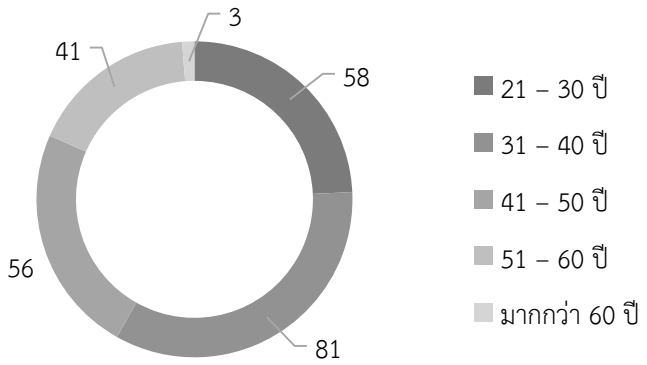
2) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม โดยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติด้านสังคมศาสตร์ใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean - $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยเป็นสองส่วน ได้แก่

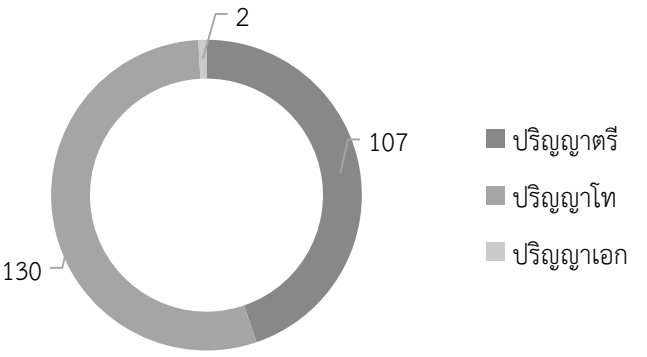
6.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

แผนภาพที่ 1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามช่วงอายุต่างๆ



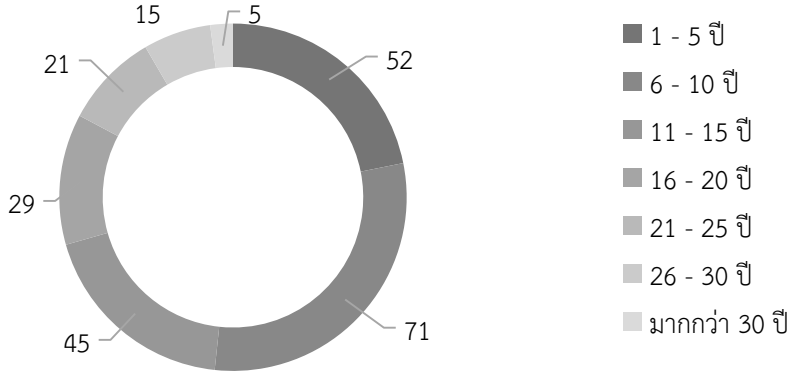
จากแผนภาพที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 33.89) รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 24.27) อายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 23.43) อายุ 51-60 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 17.15) และอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.26) ตามลำดับ

แผนภาพที่ 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามคุณวุฒิการศึกษา



จากแผนภาพที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 130 คน (ร้อยละ 54.39) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน (ร้อยละ 44.77) และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.84) ตามลำดับ

แผนภาพที่ 3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุการทำงานด้านห้องสมุด



จากแผนภาพที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานด้านห้องสมุดอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 29.71) รองลงมา คือ 1-5 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 21.76) 11-15 ปี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 19.25) 16-20 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 12.13) 21-25 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 8.79) 26-30 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 6.28) และมากกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.09) ตามลำดับ

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็นสมรรถนะ 3 ด้าน ดังนี้

(1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competencies)

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ
1.1 การวางแผนและการจัดการองค์กร		
(1) ทราบวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.52	4
(2) เข้าใจโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรเป็นอย่างดี	4.37	13
(3) เข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร (เวลา/บุคลากร/งบประมาณ)	4.44	10
(4) ใช้บริบทสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กรและบุคลากร ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ของตน ในการแก้ไขปัญหา	4.46	9
(5) มีความสามารถในการระดมทุน (fund raising) และสร้างความร่วมมือกับผู้ให้ทุนแก่องค์กร	4.17	14
(6) มีการวางแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	4.61	❷
(7) มีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) และสามารถตรวจสอบได้ (accountability)	4.62	❶
(8) บริหารและจัดการความขัดแย้ง (conflict management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	5
(9) บริหารและจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	❸
(10) บริหารและจัดการความเสี่ยง (risk management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	7
(11) มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมให้องค์กรอยู่เสมอ	4.51	6
(12) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการสารสนเทศ	4.48	8
(13) เป็นผู้นำในการสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มวิชาชีพและเครือข่าย	4.42	11
(14) ให้ความสำคัญและสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรกับชุมชน	4.39	12
ค่าเฉลี่ย	**4.47**	

รายการสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ
1.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์		
(1) ส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร	4.58	❶
(2) มีการวางแผนด้านบุคลากรที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ (succession plan)	4.49	❷
ค่าเฉลี่ย	**4.57**	
1.3 ภาวะผู้นำ		
(1) สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้อื่นและเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม	4.45	5
(2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสามารถจัดการความเครียดของตนไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตนเองและขององค์กรในภาพรวม	4.41	6
(3) ไว้วางใจผู้อื่นในการทำงานร่วมกันอันก่อให้เกิดสัมฤทธิผลของงาน	4.48	4
(4) ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นในการทำงานร่วมกันอันก่อให้เกิดสัมฤทธิผลของงาน	4.58	❸
(5) กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและความผูกพันกับองค์กร	4.60	❷
(6) มีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ	4.62	❶
ค่าเฉลี่ย	**4.52**	

จากตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

(1.1) ด้านการวางแผนและการจัดการองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีรายการสมรรถนะที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สำหรับค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) มีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) และสามารถตรวจสอบได้ (accountability) (2) มีการวางแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (3) บริหารและจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของภาพรวมของระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำเกี่ยวกับการวางแผนและการจัดการองค์กรในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47

(1.2) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีรายการสมรรถนะที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด จำนวน 1 รายการ และมีค่าเฉลี่ยระดับมาก จำนวน 1 รายการ สำหรับค่าเฉลี่ยระดับมากตามลำดับ ได้แก่ (1) ส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร (2) มีการวางแผนด้านบุคลากรที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ (succession plan) ในส่วนของภาพรวมของระดับ

ความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57

(1.3) ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีรายการสมรรถนะที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด จำนวน 3 รายการ และมีค่าเฉลี่ยระดับมาก จำนวน 3 รายการ สำหรับค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) มีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ (2) กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและความผูกพันกับองค์กร (3) ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นในการทำงานร่วมกันอันก่อให้เกิดสัมฤทธิผลของงาน ในส่วนของภาพรวมของระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52

(2) สมรรถนะด้านลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics)

ตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านลักษณะเฉพาะบุคคลในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
2.1 ทัศนคติ/ทักษะในการทำงาน		
(1) มีวิจารณญาณที่ดี และมีการตัดสินใจที่ทันเหตุการณ์	4.66	❷
(2) มีความอดทน และรอบคอบ	4.72	❶
(3) เป็นที่ปรึกษาที่ดี	4.38	9
(4) มีทักษะการนำเสนอ/ถ่ายทอดที่ดี (พูด/เขียน) ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ	4.66	❸
(5) มีทักษะด้านการเจรจาต่อรอง (diplomacy) และมีความสามารถในการประนีประนอม (negotiation)	4.64	5
(6) รับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง	4.61	6
(7) มีจรรยาบรรณ และยึดมั่นในมาตรฐานทางวิชาชีพ	4.65	4
(8) ตระหนักรู้ในจุดเด่นและสิ่งที่ต้องแก้ไข โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของตน	4.60	7
(9) มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด	4.59	8
ค่าเฉลี่ย	**4.61**	

รายการสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
2.2 ภาพลักษณ์/ลักษณะส่วนบุคคล		
(1) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ชื่นชม และให้เกียรติเสมอ	4.61	❸
(2) มีความน่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและจริยธรรม	4.72	❷
(3) มีมนุษยสัมพันธ์	4.73	❶
(4) มีสุขภาพดี	4.60	4
ค่าเฉลี่ย	**4.67**	

จากตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านลักษณะเฉพาะบุคคลในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

(2.1) ทัศนคติ/ทักษะในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีรายการสมรรถนะที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด จำนวน 8 รายการ และมีค่าเฉลี่ยระดับมาก จำนวน 1 รายการ สำหรับค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) มีความอดทนและรอบคอบ (2) มีวิจารณญาณที่ดี และมีการตัดสินใจที่ทันเหตุการณ์ รวมถึงมีทักษะการนำเสนอ/ถ่ายทอดที่ดี (พูด/เขียน) ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3) มีจรรยาบรรณ และยึดมั่นในมาตรฐานทางวิชาชีพ ในส่วนของภาพรวมของระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics) เกี่ยวกับทัศนคติ/ทักษะในการทำงาน ในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61

(2.2) ภาพลักษณ์/ลักษณะส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีรายการสมรรถนะที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด จำนวน 4 รายการ สำหรับค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) มีมนุษยสัมพันธ์ (2) มีความน่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและจริยธรรม (3) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ชื่นชม และให้เกียรติเสมอ ในส่วนของภาพรวมของระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำเกี่ยวกับภาพลักษณ์/ลักษณะส่วนบุคคล ในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67

(3) สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพ (General Area of Knowledge)

ตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
3.1 ความรู้/ความสามารถทางการบริหารจัดการ		
(1) มีความรู้ด้านการจัดสรรงบประมาณ	4.13	4
(2) มีความสามารถในการแสวงหาแหล่งทุน และระดมทุน (fund raising)	3.99	5
(3) มีความสามารถในการสื่อสารวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ	4.35	❸
(4) มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.39	❶
(5) มีความรู้ด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์	4.35	❷
ค่าเฉลี่ย	**4.24**	
3.2 ความรู้ทางวิชาชีพ		
(1) มีความรู้ ความสามารถด้านการพัฒนาและการจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ	4.38	❷
(2) มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์และสื่อดิจิทัล	4.37	❸
(3) เรียนรู้และสามารถตอบสนองตามความคาดหวังหรือตอบสนองเหนือความคาดหวังของผู้ใช้บริการ	4.39	❶
(4) มีความสามารถในการกำหนดประเด็นวิจัยและการนำผลการวิจัยไปพัฒนางานในองค์กร	4.29	6
(5) สามารถสร้างเครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน	4.33	4
(6) พัฒนาวิธีการส่งเสริมการรู้สารสนเทศ (information literacy) เพื่อให้ผู้ใช้มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning)	4.29	5
(7) มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ลิขสิทธิ์ และทรัพย์สินทางปัญญา	4.15	7
ค่าเฉลี่ย	**4.31**	

จากตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

(3.1) ความรู้/ความสามารถทางการบริหารจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีรายการสมรรถนะที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก จำนวน 5 รายการ สำหรับค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (2) มีความรู้ด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ และมีความสามารถในการสื่อสารวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3) มีความรู้ด้านการจัดสรรงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ในส่วนของภาพรวมของระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพ (General Area of Knowledge) เกี่ยวกับความรู้/ความสามารถทางการบริหารจัดการ ในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24

(3.2) ความรู้ทางวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีรายการสมรรถนะที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก จำนวน 7 รายการ สำหรับค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) เรียนรู้และสามารถตอบสนองตามความคาดหวังหรือตอบสนองเหนือความคาดหวังของผู้ใช้บริการได้ (2) มีความรู้ ความสามารถด้านการพัฒนาและการจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ (3) มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อดิจิทัล ในส่วนของภาพรวมของระดับความสำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำ เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาชีพในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31

7. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย สามารถอภิปรายสรุปผลตามวัตถุประสงค์และนำเสนอในประเด็นของสมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศ ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

7.1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competencies) ประกอบด้วยสมรรถนะต่างๆ สามารถเรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

(1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (1) ส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร (2) มีการวางแผนด้านบุคลากรที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ (succession plan)

(2) ภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) มีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ (2) กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและความผูกพันกับองค์กร (3) ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นในการทำงานร่วมกันอันก่อให้เกิดสัมฤทธิผลของงาน

(3) การวางแผนและการจัดการองค์กร ได้แก่ (1) มีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) และสามารถตรวจสอบได้ (accountability)

(2) มีการวางแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (3) บริหารและจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสมรรถนะที่สำคัญเป็นลำดับแรก สำหรับการเป็นผู้นำขององค์กร ครอบคลุมไปถึงการส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร และการวางแผนด้านบุคลากรที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ (succession plan) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำ Level 5 Leadership ของ Jim Collins (2005) ที่อธิบายว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่วิธีการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำองค์กรจะต้องมีการวางแผนที่จะส่งเสริมความก้าวหน้า รวมถึงเปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกระดับด้วย ในลำดับถัดมาคือ ภาวะผู้นำ ครอบคลุมไปถึงการสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและความผูกพันกับองค์กร และได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นในการทำงานร่วมกันอันก่อให้เกิดสัมฤทธิผลของงาน สมรรถนะที่มีความสำคัญอีกลำดับหนึ่ง คือ การวางแผนและการจัดการองค์กร ครอบคลุมการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) และสามารถตรวจสอบได้ (accountability) มีการวางแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง บริหารและจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้ ความเข้าใจนี้จะเป็นพื้นฐานในการดำเนินการที่ดีและมีประสิทธิภาพขององค์กรจึงต้องให้ความสำคัญอย่างมาก

7.2 สมรรถนะด้านลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics) ประกอบด้วยสมรรถนะต่างๆ สามารถเรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

(1) ภาพลักษณ์/ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ (1) มีมนุษยสัมพันธ์ (2) ความน่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและจริยธรรม (3) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ชื่นชม และให้เกียรติ

(2) ทัศนคติ/ทักษะในการทำงาน ได้แก่ (1) มีความอดทน และรอบคอบ (2) มีวิจารณญาณที่ดี และมีการตัดสินใจที่ทันเหตุการณ์ (3) มีทักษะการนำเสนอ/ถ่ายทอดที่ดี

(พูด/เขียน) ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ (4) มีจรรยาบรรณ และยึดมั่นในมาตรฐานทางวิชาชีพ

จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้นำขององค์กรในด้านลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics) คือ ภาพลักษณ์/ลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ครอบคลุมไปถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความน่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ชื่นชม และให้เกียรติ ภาพลักษณ์ของผู้นำเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย ผู้นำที่มีภาพลักษณ์ที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนั้นยังต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจเสมอ สมรรถนะที่สำคัญลำดับถัดมา คือ ทัศนคติ/ทักษะในการทำงานครอบคลุมการมีความอดทน และรอบคอบ มีจรรยาบรรณ และยึดมั่นในมาตรฐานทางวิชาชีพ มีวิจารณญาณที่ดี และมีการตัดสินใจที่ทันเหตุการณ์ และมีทักษะการนำเสนอ/ถ่ายทอดที่ดี (พูด/เขียน) ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

7.3 สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพ (General Area of Knowledge) ประกอบด้วยสมรรถนะต่างๆ สามารถเรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

(1) ความรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ (1) เรียนรู้และสามารถตอบสนองความคาดหวังหรือเกินความคาดหวังของผู้ใช้บริการ (2) มีความรู้ ความสามารถด้านการพัฒนาและการจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ (3) มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อดิจิทัล

(2) ความรู้/ความสามารถทางการบริหารจัดการ ได้แก่ (1) มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว (2) มีความรู้ด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ (3) มีความสามารถในการสื่อสารทางวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้นำขององค์กรด้านความรู้ทั่วไปในวิชาชีพ (General Area of Knowledge) คือ ความรู้ทางวิชาชีพของผู้นำ ครอบคลุมการเรียนรู้และสามารถตอบสนองความคาดหวังหรือเกินความคาดหวังของผู้ใช้บริการ มีความรู้ ความสามารถด้านการพัฒนาและการจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อดิจิทัล เห็นได้ว่าสมรรถนะนี้เป็นกระบวนการดำเนินงานพื้นฐานของห้องสมุดทุกแห่งนั้น คือ การศึกษาพฤติกรรมของผู้ใช้ซึ่งจะสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเต็มที่

และมีบริการที่หลากหลายอย่างมากในยุคดิจิทัล รวมไปถึงการจัดการทรัพยากรสารสนเทศที่มีความหลากหลายอย่างมากเช่นกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้บริหารห้องสมุดสามารถประยุกต์ใช้สมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้ง 3 ด้าน คือ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะได้รับตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น นอกจากนั้นงานวิจัยนี้ยังได้ศึกษาถึงระดับของสมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้บริหารห้องสมุดยังสามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การสรรหา หรือคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหารขององค์กรต่อไปได้อย่างเป็นรูปธรรม

อนึ่ง สถาบันทางการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตทางบรรณารักษศาสตร์/สารสนเทศศาสตร์ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงหลักสูตรทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เพื่อให้ผลผลิตของหลักสูตรมีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และมีสมรรถนะภาวะผู้นำที่จะบริหารจัดการสถาบันสารสนเทศให้เป็นสถาบันแห่งคุณภาพที่อำนวยประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มที่ตามที่คาดหวังหรือเกินความคาดหวังเสมอ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

(1) ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตร บทเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อเตรียมนักวิชาชีพสารสนเทศให้พร้อมต่อการดำรงตำแหน่งบริหารของสถาบันสารสนเทศ

(2) ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำนักวิชาชีพสารสนเทศจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องระดับต่างๆ เช่น ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้ใช้บริการ หน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกับห้องสมุด เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลของการประเมินมาปรับปรุงและยกระดับนักวิชาชีพสารสนเทศให้มีบทบาทสำคัญมากขึ้นในสังคมยุคดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 นี้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2551). การบริการงานไอซีทีในห้องสมุด. *ใน การประชุมวิชาการของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2551 เรื่อง การพัฒนาศักยภาพห้องสมุดยุคใหม่* (น. 61-70). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยสุดา ตันเลิศ และกุลธิดา ท้วมสุข. (2554). บทบาทของห้องสมุดและนักวิชาชีพสารสนเทศสำหรับห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย พ.ศ. 2553-2562. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 17* (4), 607-623.

ภาษาอังกฤษ

Bennis, W. (2003). *On becoming a leader*. (Rev. ed.). Cambridge, MA: Perseus Pub.

Bennis, W. (2009). *On becoming a leader.* (4th ed.). New York: Basic Books.

Canadian Association of Research Libraries. (2010). *Core competencies for 21st century CARL librarians*. Retrieved April 13, 2014, from http://www.carl-abrc.ca/uploads/pdfs/core_comp_profile-e.pdf.

Collins, J. (2005). *Level 5 Leadership: The triumph of humility and fierce resolve*. Retrieved April 13, 2014, from http://hbr.org/2005/07/level-5-leadership-the-triumph-of-humility-and-fierce-resolve/ar/1.

Kotelnikov, V. (2011). *New management model*. Retrieved May 13, 2014, from http://1000ventures.com/products/sl_smart_leader.html.

Siriwaiprapan, S. (2004). A Working Model of Employee Competence in the Thai Workplace: What Constitutes Employee Competence. *Thai Journal of Public Administration*, 2 (1), 123-135.

Spencer, L. M. & Spencer. S. M. (1993). *Competence at work.* New York: John Wiley & Son. Cited in Siriwaiprapan, S. (2004). A Working Model of Employee Competence in the Thai Workplace: What Constitutes Employee Competence. Thai Journal of Public Administration, 2(1), 123-135.

Stueart, R. D. & Moran B. B. (2007). Library and information center management (7th ed.). Westport, CT.: Libraries Unlimited.

_____. (2012). *Library and information center management* (8th ed.). Westport, CT.: Libraries Unlimited.