

การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย



นางสาวชญาสินี ตั้งศรีมงคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์

คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

THE PROMOTION OF "ROUTINE TO RESEARCH" IN UNIVERSITY LIBRARIES

Miss Chayasini Tangsrimongkhon



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Library and Information Science

Department of Library Science

Faculty of Arts

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด
มหาวิทยาลัย

โดย

นางสาวชญานี ตั้งศรีมงคล

สาขาวิชา

บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ร่ำไพ เปรมสมิทธิ์

คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีคณะอักษรศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพนธ์ อัครวิรุฬหการ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ศรีบริสุทธิ์สกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ร่ำไพ เปรมสมิทธิ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อรนุช เสวตรัตนเสถียร)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ชัชชัยพร เหมะรัชตะ)

5380112422 : MAJOR LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE

KEYWORDS: THE PROMOTION OF ROUTINE TO RESEARCH / UNIVERSITY LIBRARIES

CHAYASINI TANGSRIMONGKHON: THE PROMOTION OF "ROUTINE TO RESEARCH" IN UNIVERSITY LIBRARIES. ADVISOR: ASST. PROF.PIMRUMPAI PREMSMIT, D.A., 111 pp.

The objectives of this research were to study the promotion of routine to research in university libraries , in terms of , factors affecting the promotion , purposes , policy , process and problems in the promotion of routine to research. This study was survey research in which data were collected from questionnaires distributed to 112 directors of academic libraries. There were 83 questionnaires returned.

The results from the study indicate that the factors affecting the promotion of routine to research of most university libraries are the policy of routine to research and the research policy of university. The purpose stated by most libraries is to develop and improve routine work. They have unwritten routine to research policy.

Most of the university libraries have knowledge exchange activities as part of the process. Problems faced by university libraries are at moderate and low level. The problem having the highest mean score is that the libraries do not follow the stated promotion policy.

Department: Library Science Student's Signature

Field of Study: Library and Information Science Advisor's Signature

Academic Year: 2013

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ร่ำไพ เปรรมสมิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ที่กรุณาให้โอกาส ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ศรีบริสุทธิสกุล รองศาสตราจารย์ชลัษพร เหมะรัชตะ และ อาจารย์ ดร.อรนุช เศวตรรัตนเสถียร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ อีกทั้งข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัยในการปรับแก้วิทยานิพนธ์ ที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ด้วยความเมตตากรุณาให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และการวิจัยครั้งนี้ยังได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณพ่อและแม่ที่ให้ความรัก ความห่วงใย และให้กำลังใจ และขอขอบพระคุณหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน รวมถึงเพื่อนๆ พี่ๆ ทุกคนสำหรับกำลังใจที่มีให้เสมอมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตและประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	8
1.7 วิธีการดำเนินการวิจัย	8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 ทัศนวิสัยการวิจัย.....	10
2.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	10
2.2 การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย	11
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	12
2.3.1 ปัจจัยภายใน.....	12
2.3.2 ปัจจัยภายนอก	13
2.4 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	14
2.5 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	15
2.6 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	18
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
3.1 การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	25
3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	25

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย.....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับห้องสมุด.....	33
4.1.1 สถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์.....	33
4.1.2 จำนวนผลงานวิจัยของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์.....	34
4.1.3 เหตุผลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์แต่ยังไม่มีผลงานวิจัย.....	35
4.2 ตอนที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์ วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์.....	36
4.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์.....	36
4.2.2 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์ในห้องสมุด.....	40
4.2.3 นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย.....	42
4.2.4 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์ในห้องสมุด.....	43
4.3 ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย และข้อเสนอแนะ.....	58
4.3.1 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย.....	58
4.3.1.1 ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด.....	58
4.3.1.2 ปัญหาด้านกระบวนการ.....	61
4.3.1.3 ปัญหาด้านงบประมาณ.....	64
4.3.1.4 ปัญหาด้านบุคลากร.....	67
4.3.1.5 ปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ.....	70
4.3.2 ข้อเสนอแนะ.....	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73

5.1 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล	74
5.1.1 สถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	74
5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	76
5.1.3 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด	78
5.1.4 นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย.....	79
5.1.5 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด	79
5.1.6 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย	85
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	90
5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	90
5.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	91
5.5 แนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	92
รายการอ้างอิง	93
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก.....	99
ภาคผนวก ข.....	101
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนห้องสมุดมหาวิทยาลัย.....	26
ตารางที่ 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน.....	31
ตารางที่ 3 สถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	34
ตารางที่ 4 จำนวนผลงานวิจัยของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	35
ตารางที่ 5 เหตุผลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัย.....	36
ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	37
ตารางที่ 7 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	38
ตารางที่ 8 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	40
ตารางที่ 9 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย.....	42
ตารางที่ 10 นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย.....	43
ตารางที่ 11 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	45
ตารางที่ 12 การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำไปปฏิบัติ ..	46
ตารางที่ 13 การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน.....	48
ตารางที่ 14 การจัดตั้งคณะทำงาน.....	49
ตารางที่ 15 การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	51
ตารางที่ 16 การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก.....	52
ตารางที่ 17 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	53
ตารางที่ 18 การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	55
ตารางที่ 19 การติดตาม และประเมินแผน.....	56
ตารางที่ 20 การเผยแพร่่งานวิจัย.....	57
ตารางที่ 21 ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด.....	60
ตารางที่ 22 ปัญหาด้านกระบวนการ.....	63
ตารางที่ 23 ปัญหาด้านงบประมาณ.....	66
ตารางที่ 24 ปัญหาด้านบุคลากร.....	69
ตารางที่ 25 ปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ.....	71

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำวิจัยเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการในการค้นคว้าหาคำตอบให้กับคำถามอย่างเป็นระบบระเบียบและแบบแผนตามหลักวิชาการ ช่วยในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางาน อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ การวิจัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะต่อผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพในสาขาต่างๆ ซึ่งแต่เดิมนั้น มีบทบาทเป็นเพียงผู้ใช้ความรู้จากงานวิจัย นำผลการวิจัยที่มีผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพสาขานั้นๆ เป็นผู้สร้างสรรค์ไว้แล้ว มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติเป็นประจำของตน หรือแม้กระทั่งมีบทบาทเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลแก่นักวิจัย โดยไม่คิดที่จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานวิจัยขึ้นมาเอง เพราะตามความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานเห็นว่างานวิจัยเป็นเรื่องยาก เป็นเรื่องของผู้เชี่ยวชาญ การผลิตผลงานวิจัยของผู้ปฏิบัติงานจึงมีจำกัด (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ 2552: 22) ในปัจจุบัน องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการทำวิจัย โดยเน้นการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการประเมินคุณภาพงาน วางแผนการดำเนินงาน เป็นข้อมูลประกอบการประกันคุณภาพ ตลอดจนใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อีกด้วย หลักสำคัญในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้สนใจการทำวิจัย จะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำวิจัย ให้เกิดความรู้สึกว่าการทำวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก ไม่เป็นการเพิ่มภาระ แต่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานประจำ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรวางแผนการดำเนินงานและเตรียมความพร้อม โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยที่ถูกต้อง ใช้หลักการจัดการความรู้ สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เน้นในเรื่องการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางานประจำที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนคุ้นเคยและเชี่ยวชาญ จนสามารถนำไปสร้างสรรค์งานวิจัยได้ด้วยตนเองและนำผลการวิจัยกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม (จรววยพร ศรีศศลักษณ์ 2553: 22)

ในปัจจุบัน การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หรือการวิจัยในงานประจำ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของงาน โดยดำเนินการอย่างแพร่หลายในวงการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับคำว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หรือ R2R ที่ย่อมาจาก Routine to Research เป็นคำที่ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช บัญญัติขึ้นครั้งแรกให้กับโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล ในปี พ.ศ.2547 การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนั้น เป็นกระบวนการพัฒนางานประจำโดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเป็นเครื่องมือ ผู้ทำงานประจำจะเป็นผู้ที่ลงมือทำวิจัยด้วยตนเอง และเนื่องจากงานประจำ มีลักษณะงานที่ต้องทำซ้ำๆ เป็นกิจวัตร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย งานถูกลดคุณค่า การนำงานประจำมาพัฒนาให้เกิดเป็นงานวิจัย

จึงสร้างความท้าทายและเกิดความภาคภูมิใจต่อตนเองและต่องานที่รับผิดชอบ ในฐานะที่เป็นผู้สร้างสรรคงานวิจัย อันเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานและมีความรู้สึกซึ่งต่องานนั้นๆ (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และ ประชาธิป กะทา 2551: 5) วิจารณ์ พานิช (2552: 14) ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือการใช้งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถผลิตผลงานเชิงวิจัยออกมาได้และสะท้อนกลับไปพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น ทำให้ความจำเจของงานประจำหายไป แปรเปลี่ยนเป็นความท้าทาย สามารถสร้างความรู้ขึ้นมาใช้ประโยชน์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานประจำ (Routine) มีโอกาสได้รับประโยชน์จากการสร้างความรู้ขึ้นมาจากประสบการณ์ในงานประจำเพื่อพัฒนาตนเอง (McPherson and Baptista Nunes 2002: 303) และเนื่องจากการวิจัยเป็นหัวใจของการพัฒนางาน เพราะสามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ปรับปรุงกระบวนการให้ทันสมัย ตอรับกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้น การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จึงมิได้จำกัดแค่งานประจำในวงการแพทย์และสาธารณสุขเท่านั้น แต่สามารถใช้ได้กับทุกวงการวิชาชีพ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เป็นรูปแบบหนึ่งของการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญต่อวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ในด้าน 1)การให้ความรู้ ความคิดและข้อเท็จจริง 2)แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3)ช่วยในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ในตนเอง 4)ทำให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ และ 5)สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน ทั้งโดยตรงและการประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ ผลงานทางวิชาการยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเลื่อนระดับ / ขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรได้อีกด้วย (ชุตินา สัจจามันท์ 2546: 43-44) ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย บรรณารักษ์ควรมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหางานประจำของห้องสมุด และต้องสามารถนำศักยภาพดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงาน วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและประเมินคุณภาพงานบริการด้วย ซึ่งการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและการประเมินคุณภาพงานบริการนั้น ต้องใช้กระบวนการทางการวิจัยเป็นเครื่องมือ ดังนั้น บรรณารักษ์จึงควรมีสมรรถนะทางการวิจัยควบคู่ไปกับสมรรถนะตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ แต่จากการสำรวจผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ส่วนใหญ่จะเป็นผลงานวิจัยของนักวิชาการมากกว่าเป็นผลงานของบรรณารักษ์ ในขณะที่เดียวกัน บรรณารักษ์กลับมีบทบาทเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือนักวิจัย แม้จะมีความเชี่ยวชาญในด้านการค้นหาสารนิเทศเพื่อใช้ประกอบการวิจัย แต่กลับไม่ใช้ความเชี่ยวชาญดังกล่าวเพื่อผลิตงานวิจัยของตนเอง (Booth 2002: 56, Hall 2010: 84) ดังนั้น เพื่อให้ได้รับการยอมรับในวิชาชีพ บรรณารักษ์และผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุด จึงควรมีบทบาทของนักวิจัยด้วย โดยเริ่มจากการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดในงานประจำของห้องสมุด กำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี ใช้วิธีการและกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดบันทึกตลอดเวลา เพื่อให้ได้องค์ความรู้มาใช้ปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขปัญหา งานประจำที่ตนรับผิดชอบในฐานะของผู้สร้างสรรคงานวิจัย (Checkland and Holwell 1998: 12,

ธมลวรรณ ชุนไพชิต 2550: 12-15) ทั้งนี้ต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ จากผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดด้วย

ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนั้น การกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยอย่างชัดเจน ทั้งนี้ นโยบายที่ดีจะช่วยให้สามารถวางแผนการดำเนินงานและกำหนดกิจกรรมในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อไป (สุทัศน์ แก้วราช และ ยูวดี เพชระ 2553: 44) จากการวิจัยของ วิไลวรรณ รัตนพันธ์ (2547) พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ต้องการการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพในด้านเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายสนับสนุนในเรื่องของเวลา โดยอนุญาตให้ลางานเพื่อศึกษาค้นคว้าข้อมูลในการทำวิจัย หรือจัดสรรเวลาในแต่ละวันให้เป็นเวลาของโครงการวิจัยภายในห้องสมุด อีกทั้งควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากร หรือส่งไปอบรม/ดูงานภายนอก โดยจัดหางบประมาณมารองรับกิจกรรมดังกล่าว เพื่อแก้ไขปัญหา ลดอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร (วิโรจน์ ไววานิชกิจ 2550: 55) ปัจจัยแห่งความสำเร็จข้อต่อมา คือ การนำกระบวนการจัดการความรู้มาบูรณาการผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีคณะทำงานที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัยคอยให้คำปรึกษา มีเวทีนำเสนอผลการวิจัย ตลอดจนการได้รับความร่วมมือในการทำวิจัยจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร (ปารมี ทองสุกใส 2549-2550: 78) ปัจจัยดังที่กล่าวมานี้ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนั้น เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำอย่างมีระบบเป็นขั้นตอน ตลอดจนมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการติดตาม ประเมินแผนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงการเผยแพร่งานวิจัยที่สำเร็จ

ในส่วนของการเผยแพร่งานวิจัยนั้น มีวิธีหลักๆ ในการเผยแพร่ คือ การรายงานในงานประชุมวิชาการขององค์กรวิชาชีพ และการนำเสนอในรูปแบบบทความวิจัย ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ ซึ่งการเผยแพร่สองรูปแบบนี้จะมีหลักฐานชัดเจนและเป็นที่ยอมรับมากกว่ารูปแบบอื่นๆ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาว่าวารสารที่ลงตีพิมพ์นั้นมีการถูกอ้างอิงมากเพียงใดและบทความนั้นได้รับการนำไปใช้อ้างอิงเผยแพร่ต่อเท่าใดด้วย (วิโรจน์ ไววานิชกิจ 2550: 52) การเผยแพร่งานวิจัยเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การใช้ประโยชน์จากงานวิจัย เพราะสามารถเผยแพร่ไปยังห้องสมุดมหาวิทยาลัยอื่น ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานประจำที่เหมือนกัน และใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและการทำวิจัยใหม่ๆ ต่อไป เป็นการสร้างเครือข่ายการวิจัยระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยได้อีกทางหนึ่ง

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีความสำคัญต่อการพัฒนางาน และการพัฒนาบุคลากรของห้องสมุด ห้องสมุดสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน ใช้แก้ไขปัญหาในงาน พัฒนาและปรับปรุงงานประจำ ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการตัดสินใจ ช่วยให้ค้นพบวิธีการดำเนินงานใหม่ที่

ขึ้น ส่วนบุคลากรสามารถนำงานวิจัยไปใช้ในการขอเลื่อนระดับหรือขอตำแหน่งทางวิชาการ ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ยังช่วยให้เกิดแนวปฏิบัติใหม่ๆ อันเกิดจากการวิจัย แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทำให้ได้รับการยอมรับในสังคม (ชุตินา สัจจามันท์ 2546: 38-44) นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างเครือข่ายการวิจัย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจะมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานประจำของห้องสมุดมากเพียงใดก็ตาม แต่ด้วยข้อจำกัดที่ห้องสมุดเป็นหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ และบรรณารักษ์ก็เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีภาระหน้าที่ที่ต้องทำงานประจำในห้องสมุดต่างจากบุคลากรวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ที่มีโอกาสในการศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยมากกว่า ดังนั้น ห้องสมุดจึงประสบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผลิตงานวิจัยจากงานประจำ โดยปัญหาที่พบได้มาก เช่น ปัญหางบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัยไม่เพียงพอ งบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ไม่เพียงพอ เป็นต้น ปัญหาที่พบต่อมาคือปัญหาด้านบุคลากร เช่น บุคลากรไม่มีเวลาทำวิจัยเนื่องจากมีภาระงานมาก ปัญหาบุคลากรขาดสมรรถนะในการทำวิจัย หรือมีทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยไม่เพียงพอ บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือ หรือแม้กระทั่งปัญหาที่บุคลากรไม่เห็นคุณค่าของงานประจำที่ตนรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยได้ (Ghosh 2003: 78, Hall 2010: 84-85)

จากการสำรวจข้อมูลเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด พบว่า มีการทำงานวิจัยจากงานประจำในห้องสมุดมหาวิทยาลัยมานานแล้ว แต่ไม่ได้เรียกว่าการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ทั้งนี้ เห็นได้ชัดเจนจากการที่ข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค (PULINET) ซึ่งมีห้องสมุดที่เป็นสมาชิกจำนวน 20 แห่ง จัดสัมมนา PULINET วิชาการ ในปี พ.ศ. 2553 มีการนำเสนอผลงานวิจัยที่มาจากงานประจำในการสัมมนาดังกล่าว ทั้งจากห้องสมุดสมาชิกและห้องสมุดที่ไม่ได้เป็นสมาชิก จำนวน 33 เรื่อง และในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 63 เรื่อง เมื่อพิจารณาขอบเขตเนื้อหาแล้วพบว่าผลงานส่วนใหญ่เป็นการวิจัยจากงานประจำในด้านงานบริการ ตามด้วยงานเทคนิค งานบริหาร และงานเทคโนโลยีตามลำดับ และเมื่อดูจากจำนวนผลงานวิจัยที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆ ดำเนินการแล้ว จะเห็นได้ว่ามีจำนวนผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นจากปีก่อนๆ ทำให้ทราบว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยนั้น ได้รับความสนใจและมีความสำคัญ ควรแก่การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยอื่นๆ

อย่างไรก็ตาม จากปัญหาที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบ ทั้งในเรื่องของนโยบายด้านการวิจัยที่ไม่ชัดเจน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ตลอดจนปัญหาบุคลากรขาดความรู้และทักษะด้านการวิจัย รวมทั้งไม่มีเวลาทำวิจัย ซึ่งปัญหาดังกล่าวเหล่านี้เป็นปัญหาสำคัญ ทำให้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยหลายๆ แห่งยังไม่มีมีการดำเนินการส่งเสริมในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรของ

ห้องสมุด ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย กระบวนการ และปัญหาที่ประสบในการส่งเสริมพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในการวางแผนส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และสำหรับผู้บริหารห้องสมุดอื่นที่สนใจส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษา

1. การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
2. ปัญหาที่ประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือ งบประมาณสนับสนุน สมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร และนโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด และเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด
3. ปัญหาที่ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในระดับมาก คือ งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ และบุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

1.1 ปัจจัยภายในห้องสมุด

- 1.1.1 นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- 1.1.2 การให้ความรู้ / ฝึกอบรม / ดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- 1.1.3 คณะทำงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย
- 1.1.4 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 1.1.5 งบประมาณสนับสนุน
- 1.1.6 การสนับสนุนด้านเวลา
- 1.1.7 สมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร
- 1.1.8 ความร่วมมือของบุคลากร
- 1.1.9 วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการวิจัย
- 1.1.10 ทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุด

1.2 ปัจจัยภายนอกห้องสมุด

- 1.2.1 นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย
- 1.2.2 นโยบายด้านการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย
- 1.2.3 ความร่วมมือจากหน่วยงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย
- 1.2.4 ทรัพยากรสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย
- 1.2.5 การสนับสนุนจากสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
- 1.2.6 เครือข่าย / ความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

- 2.1 เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด
- 2.2 เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด
- 2.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างประสบการณ์ในด้านการวิจัย
- 2.4 เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของห้องสมุด
- 2.5 เพื่อประเมินคุณภาพงานบริการของห้องสมุด
- 2.6 เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.7 เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานประจำของบุคลากร
- 2.8 เพื่อส่งเสริมการเลื่อนระดับ / เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร
- 2.9 เพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในงานประจำ
- 2.10 เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

3. นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด

4. กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

4.1 การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4.2 การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน

4.3 การจัดตั้งคณะทำงาน

4.4 การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

4.5 การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก

4.6 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.7 การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

4.8 การติดตาม และประเมินแผน

4.9 การเผยแพร่่งานวิจัย

5. ปัญหาที่ประสบ

5.1 ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด

5.2 ปัญหาด้านกระบวนการ

5.3 ปัญหาด้านงบประมาณ

5.4 ปัญหาด้านบุคลากร

5.5 ปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ

1.5 ขอบเขตและประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากห้องสมุดที่มีสถานภาพเป็นห้องสมุดกลางหรือห้องสมุดวิทยาเขตที่ทำหน้าที่เปรียบเสมือนห้องสมุดกลาง ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน จากการสำรวจเบื้องต้นโดยการสอบถามทางโทรศัพท์จากบรรณารักษ์ หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการวิจัยของห้องสมุด พบห้องสมุดที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 112 แห่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารห้องสมุดซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หัวหน้าห้องสมุด หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน

1.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามปลายปิดแบบเลือกได้ คำตอบเดียวและหลายคำตอบ คำถามปลายเปิด และคำถามชนิดมาตราประมาณค่า เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ตอนที่ 2 ปัญหาในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย คำถามเกี่ยวกับปัญหาที่ประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จะใช้แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งกำหนดระดับปัญหาออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สัญลักษณ์หมายเลข 1-5 แทนความหมาย ดังนี้

- | | |
|---|------------------------------------|
| 5 | หมายถึงประสบปัญหาในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึงประสบปัญหาในระดับมาก |
| 3 | หมายถึงประสบปัญหาในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึงประสบปัญหาในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึงประสบปัญหาในระดับน้อยที่สุด |

สำหรับผู้บริหารที่ตอบว่าไม่ประสบปัญหา กำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็น 0 และไม่นำมาหาค่าทางสถิติ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เป็นคำถามปลายเปิดเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้

1.7 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจากหนังสือ บทความ วิชาการ บทความวิจัย งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดสอบกับหัวหน้าห้องสมุดคณะที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จำนวน 5 แห่ง แห่งละ 1 คน ดังนี้

- 1) ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) ห้องสมุดกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 3) ห้องสมุดสตางค์ มงคลสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 4) ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
- 5) ห้องสมุดนงเยาว์ ชัยเสรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รังสิต

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ หัวหน้าห้องสมุด หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดกลางของมหาวิทยาลัย จำนวน 112 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน

6. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์ สำหรับวินโดวส์ (Statistical Package for the Social Science for Windows -SPSS)

7. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

8. สรุปผลการวิจัย รายงานผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในการวางแผนส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และสำหรับผู้บริหารห้องสมุดอื่นที่สนใจส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

บทที่ 2

ปรัทัศน์วรรณกรรม

ในบทนี้จะกล่าวถึง ความหมายและความสำคัญของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ปัญหาในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ในปัจจุบัน การทำวิจัยมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กรต่างๆ โดยจะเน้นที่การทำวิจัยที่สามารถนำผลของการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการ และแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งรูปแบบของการทำวิจัยในลักษณะนี้ เป็นการวิจัยจากงานประจำ ที่เรียกกันว่า “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย”

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรระดับปฏิบัติการให้สามารถผลิตผลงานวิจัยอันเกิดจากงานประจำ และสามารถนำผลการวิจัยนั้นกลับไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิจารณ์ พานิช 2552: 14) ทั้งนี้ การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย เป็นกระบวนการในการพัฒนาคน พัฒนางาน โดยนำข้อมูลและปัญหาที่เกิดจากการทำงานมาทำการวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบของปัญหา และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ เพื่อไม่ให้เกิดความจำเจ ซ้ำซากในการทำงานประจำ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สามารถนำไปถ่ายทอดและเผยแพร่ให้ผู้อื่นนำไปใช้ประโยชน์ และสร้างคุณภาพภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ (ศิริพร จิรวัฒน์กุล และ อรุณ จิรวัฒน์กุล 2553: 8-20) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือ ผู้ทำงานประจำจะเป็นผู้ลงมือทำวิจัยด้วยตนเอง และเนื่องจากงานประจำ มีลักษณะงานที่ต้องทำซ้ำๆ เป็นกิจวัตร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย งานถูกลดคุณค่า การนำงานประจำมาพัฒนาให้เกิดเป็นงานวิจัย จึงสร้างความท้าทายและเกิดความภาคภูมิใจต่อตนเองและต่องานที่รับผิดชอบ ในฐานะที่เป็นผู้สร้างสรรค์งานวิจัย อันเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานและมีความรู้สึกซึ่งต่องานนั้นๆ (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และ ประชาธิป กะทา 2551: 5)

การวิจัยจากงานประจำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีจุดมุ่งหมายในการนำผลการวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการแสดงศักยภาพของบุคลากรในวิชาชีพ ผลการวิจัยก่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ นำมาซึ่งการพัฒนาการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะทางวิชาชีพ (ชโรชนีชัย ชัยมินทร์ 2553: 10)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หมายถึง การพัฒนางานประจำโดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรระดับปฏิบัติการในด้านการผลิตผลงานวิจัย โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานประจำ เพื่อให้ได้วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ หรือวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้ การทำวิจัยนั้น สามารถทำคนเดียวหรือทำเป็นหมู่คณะ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และรวบรวมความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาผ่านกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อถ่ายทอดและเผยแพร่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

2.2 การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องของการทำวิจัยเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีการดำเนินการในเรื่องของการประเมินคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา 5 ปี ต่อครั้ง ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีการประเมินคุณภาพภายใน โดยมีการทำวิจัยตามตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านการวิจัย และงานสร้างสรรค์ ที่ระบุใน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (2554-2558) ของ สมศ. ได้แก่ 1)งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ 2) งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ และ3)ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ ดังนั้น การทำวิจัยจึงมีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่จะใช้สนับสนุนและยืนยันผลการประเมินให้เกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2545) ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดว่าเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรในสาขาวิชาชีพ มีการดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยสถาบัน ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงคุณภาพบริการ และใช้เป็นส่วนหนึ่งในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ที่รวบรวมผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ภาระงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ให้สอดคล้องกับภาระงานและการประกันคุณภาพภายใน ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย ห้องสมุดจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยมากขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรที่จากเดิมมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำในการทำวิจัย เปลี่ยนมาเป็นนักวิจัย คือ นักวิจัยปฏิบัติการ เป็นผู้ที่ใช้ความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อสรุปมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในงาน และใช้ในการปรับปรุงงาน ทั้งนี้ งานวิจัยที่บรรณารักษ์โดยทั่วไปดำเนินการนั้น ได้แก่ การวิจัยในงานประจำ การวิจัยสถาบัน การวิจัยปฏิบัติการ และการวิจัยประเมินผล เป็นต้น (ชโรชนีชัย ชัยมินทร์ 2553: 17)

ทั้งนี้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนั้นมีหลักการสำคัญ คือ การหารูปแบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม โดยใช้ข้อมูลจากการทำงานประจำในทุกวัน เพื่อให้ได้วิธีการใหม่ๆ มาใช้พัฒนาและปรับปรุงงานประจำให้ดีขึ้น (ธมลวรรณ ขุนไพชิต 2550: 15) นอกจากนี้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ก็มีความคล้ายคลึง และสอดคล้องกับการวิจัยสถาบัน เนื่องจาก มีการใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานประจำของห้องสมุด กำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี ใช้วิธีการและกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน โดยมี

การจดบันทึกตลอดเวลา เพื่อให้ได้องค์ความรู้มาใช้ปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหางานประจำที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้สร้างสรรค์งานวิจัย (Checkland and Holwell 1998: 12) ตามที่ทรงธรรม ธีระกุล (2552: 2) กล่าวไว้ว่า การวิจัยสถาบันคือการวิจัยในงานประจำของสถาบันนั่นเอง ซึ่งจะมีประโยชน์ในแง่ของการปรับปรุงและพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ทุกวัน สามารถนำงานที่ทำอยู่มาใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการวางแผนการวิจัย เปรียบเทียบวิธีการทำงานระหว่างวิธีการที่ใช้อยู่เดิมกับวิธีการที่ประยุกต์จากที่ผู้อื่นคิดไว้แล้ว ซึ่งเชื่อว่าน่าจะเป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิมในด้านในด้านหนึ่ง เช่น ประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่า ใช้เวลาน้อยกว่า ลดขั้นตอนลง และปลอดภัยกว่า เป็นต้น หากมีการวางแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ป้องกันอคติได้อย่างรัดกุม มีการตั้งคำถามวิจัยอย่างชัดเจน มีการประมวลผลอย่างน่าเชื่อถือ และได้ข้อสรุปใหม่จากงานวิจัย ก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสถาบันได้ ในการทำวิจัยของบุคลากรห้องสมุด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการ การทำวิจัยจากงานประจำนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและทำได้โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้มากขึ้น การพัฒนางานประจำสูงงานวิจัย จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาห้องสมุด อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับปฏิบัติการ ได้พัฒนาศักยภาพทางด้านการวิจัยและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองควบคู่ไปด้วยกันกับการพัฒนาห้องสมุดอีกด้วย

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสูงงานวิจัย

2.3.1 ปัจจัยภายใน

ปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานวิจัย คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงให้บรรณารักษ์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางด้านการวิจัย ทั้งนี้ บรรณารักษ์ก็ต้องการได้รับสิ่งจูงใจหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม (Turner 2002: 232-233) การสนับสนุนของผู้บริหารในเรื่องการกำหนดนโยบายนั้น เป็นการสนับสนุนการทำวิจัยในด้านงบประมาณ การอบรมให้ความรู้ และการอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ และสร้างงานวิจัยได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (2556) ระบุว่าจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์นโยบายให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ และจะต้องมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีการกำหนดคณะทำงาน และสร้างบรรยากาศในการวิจัยให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำวิจัย ความชัดเจนของนโยบายจะทำให้บุคลากรนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนจรรยาบรรณการสาร์นิเทศในการทำวิจัยด้วย

นอกจากนี้ การแต่งตั้งคณะทำงานหรือทีม ก็เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้การพัฒนางานประจำสูงงานวิจัยประสบผลสำเร็จ คณะทำงานที่ดี จะต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ถ่ายทอดความรู้ให้กันด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ บุคลากรในทีมจะต้องได้รับความรู้ ทั้งจากการฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ เปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มี

อยู่ในตัวบุคคล กล้าแสดงออก ผ่านเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญในการเป็นที่ปรึกษาวิจัย ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่องานวิจัยของบรรณารักษ์ และสามารถทำหน้าที่กลั่นกรอง หรือควบคุมคุณภาพของงานวิจัยได้ (ชาโรณี เชาว์ศิลป์ 2538: 77)

2.3.2 ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอกที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ นโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554: 70) ระบุไว้ว่า การวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์จำเป็นต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1)สถาบันต้องมีแผนการวิจัย มีระบบและกลไก ตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2)คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็ง โดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และพันธกิจด้านอื่นๆ ของสถาบัน และ 3)ผลงานวิจัยมีคุณภาพ มีประโยชน์ สอนยุทธศาสตร์ของชาติและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง โดยการกำหนดนโยบายนั้นควรกำหนดให้ครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1.1 มีนโยบายและแผนการวิจัยที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- 1.2 มีการสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ ทุนวิจัย รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ ที่เกื้อหนุนต่อการทำวิจัยทั้งภายในและจากภายนอกมหาวิทยาลัย
- 1.3 มีนโยบายด้านการประกันคุณภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 1.4 มีการจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน
- 1.5 มีระบบสารสนเทศหรือฐานข้อมูลการวิจัยที่สามารถจัดเก็บ เข้าถึงและค้นคืนเพื่อนำงานวิจัยมาใช้ และต่อยอดได้
- 1.6 มีการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย

นอกจากปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยแล้ว การผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรของห้องสมุด ซึ่งปฏิบัติงานในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์นั้น เป็นวิชาชีพที่มีสมาคมรองรับ คือ สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ซึ่งมีชมรมต่างๆ ภายใต้การดำเนินงานของสมาคม อาทิ ชมรมบรรณารักษ์สถาบันอุดมศึกษา ชมรมห้องสมุดเฉพาะ ชมรมบรรณารักษ์และนักเอกสารสนเทศนานาชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ ทางสมาคมมีการจัดอบรมสัมมนาทางวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ซึ่งเป็นเวทีที่สนับสนุนการทำวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ตีพิมพ์ผลงานวิจัยลงในวารสารห้องสมุด ที่เป็นวารสารวิชาการของสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ ความคิด ในสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ สารสนเทศศาสตร์ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเผยแพร่การทดลอง การค้นคว้า และการวิจัยของสถาบันที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

นอกจากนี้ เครือข่าย และความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลให้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ เครือข่ายที่มีผลการดำเนินงานและประสบความสำเร็จอย่างชัดเจน ได้แก่ ข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค (Provincial University Library Network: PULINET) เป็นข่ายงานความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2529 ปัจจุบันมีห้องสมุดเป็นสมาชิกจำนวน 20 แห่ง มีการกำหนดจัดการสัมมนาปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สมาชิกของข่ายงานและสมาชิกของห้องสมุดต่างๆ ทั่วประเทศได้ติดตามความก้าวหน้าในวงการวิชาชีพห้องสมุด รวมทั้งเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของห้องสมุดสมาชิกในข่ายงานได้มีโอกาสได้แสดงความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ซึ่งเป็นผลงานของตนเองเผยแพร่ต่อผู้ร่วมวิชาชีพทั้งจากสมาชิกภายในและภายนอกข่ายงาน และเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ แบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งจากการสัมมนา PULINET วิชาการ ในปี พ.ศ. 2553 มีการส่งผลงานวิจัยที่มีลักษณะของการวิจัยจากงานประจำเข้าร่วมสัมมนา จำนวน 33 เรื่อง ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 63 เรื่อง และครั้งล่าสุด จัดขึ้นเมื่อวันที่ 22-23 มกราคม พ.ศ. 2557 จำนวน 72 เรื่อง (การสัมมนา PULINET วิชาการ ครั้งที่ 4 2557) ทั้งนี้ ผลงานวิจัยที่ส่งเข้าร่วมการสัมมนานั้น เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการให้บริการของห้องสมุดภายใต้หัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) งานบริการสารสนเทศ
- 2) งานพัฒนาและวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ
- 3) งานวารสาร
- 4) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) งานมาตรฐานห้องสมุด
- 6) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการห้องสมุด

2.4 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

2.4.1 เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำ ตลอดจนเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด โดยนำปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานมากำหนดเป็นโจทย์ในการวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบมาเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ จนได้คำตอบมาใช้ในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหา และนำผลการวิจัยที่ได้กลับมาใช้ปรับปรุงงานประจำอย่างสร้างสรรค์ เพิ่มคุณค่าของงานประจำ สามารถพัฒนาคุณภาพของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของห้องสมุด ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เพื่อประเมินคุณภาพงานบริการของห้องสมุด เนื่องจากห้องสมุดเป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการให้บริการเป็นหลัก การดำเนินการวิจัยในเรื่องของการบริการต่างๆ ของห้องสมุดจะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุง

คุณภาพของงานบริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้ใช้ เป็นการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ซึ่งงานวิจัยนั้นๆ จะต้องสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมของห้องสมุด สามารถใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจวางแผนการดำเนินงาน รวมทั้งใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ (Turner 2002: 232)

2.4.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างประสบการณ์ในด้านการวิจัย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสามารถนำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง นอกเหนือจากการ การนำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพทั้งในการตีพิมพ์เผยแพร่ และนำไปใช้กำหนดโจทย์วิจัยต่อไป การทำวิจัยจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และเป็นส่วนหนึ่งในการเลื่อนระดับทางวิชาชีพได้อีกด้วย (ศิริโรจน์ ผลพันธ์ 2549: 29) ทั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการให้การสนับสนุนสายวิชาการนั้น ทางคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคลได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ขอตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งต้องดำรงตำแหน่งชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี (เรื่องชัย จรุศิริวัฒน์ 2556: 3) เป็นต้น

2.4.4 เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานประจำของบุคลากรเพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในงานประจำ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ สามารถนำไปปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังสามารถลดขั้นตอนและลดระยะเวลาการทำงาน (พัชชญาณ์ กลัปกกลาง 2552: 12) สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ทั้งนี้ ผู้บริหารห้องสมุด ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บรรณารักษ์ทำงานวิจัย เพื่อประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่และเผยแพร่ความรู้ไปสู่ผู้ร่วมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์คนอื่นๆ (Hall 2010: 86)

2.5 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนั้น ห้องสมุดสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างรูปแบบการดำเนินการส่งเสริมการทำวิจัยในงานประจำให้มีคุณภาพ เกิดการบริหารจัดการที่ดี ทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยสร้างกระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยได้ ดังนี้

2.5.1 การกำหนดนโยบาย และการจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งนโยบายนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกระดับเพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว มีทิศทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ควรกำหนดให้เป็นลายลักษณ์อักษร มีการส่งเสริมให้นำนโยบายไปปฏิบัติ และมีการติดตาม และประเมินแผน โดยการประเมินแผนนี้ จะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติว่าบรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ (สมิต สัจฉกร 2548: 81) การเขียนแผนที่ดีจะช่วยให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และช่วยลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยควรพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ (อุทัย บุญประเสริฐ 2543: 11)

- มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของห้องสมุด และของมหาวิทยาลัย
- มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- มีการระดมสมองเพื่อกำหนดหัวข้อการวิจัยที่ต้องการปรับปรุง แก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- มีการกำหนดงบประมาณที่เหมาะสม
- มีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม
- มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ

2.5.2 การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน งบประมาณนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และผู้ทำวิจัยสามารถดำเนินการทำวิจัยได้โดยไม่เป็นภาระ นอกจากนี้ ยังไม่ต้องเสียเวลาไปกับการทำเอกสารต่างๆ ในเรื่องการของบประมาณสนับสนุนมากเกินไป ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้ทำวิจัยในการทุ่มเทกับการสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างเต็มความสามารถ (สินธวะ วา คามดิษฐ์ 2556: 7) ทั้งนี้ ควรดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

2.5.2.1 จัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัย

2.5.2.2 ประชาสัมพันธ์แหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยทั้งจากภายในและจากภายนอก

2.5.2.3 จัดระบบการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัย และชี้แจงขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย

2.5.2.4 จัดให้มีเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย

2.5.3 การจัดตั้งคณะกรรมการ จัดหาผู้เชี่ยวชาญมาเป็นที่ปรึกษา และจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยทีมหรือคณะทำงานที่ต้นนั้น จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหัวข้อที่ทำการวิจัย เป็นผู้ประสบปัญหา ต้องการหาแนวทางแก้ไขเพื่อนำมาใช้พัฒนา งาน รวมถึงต้องการได้รับความร่วมมือจากทุกคนในคณะทำงาน ทั้งนี้ คณะทำงานจะประกอบไปด้วยผู้ร่วมทำวิจัย ที่ปรึกษาการทำวิจัย ตลอดจนเพื่อนร่วมงานที่สามารถแบ่งปันความรู้ ทักษะและประสบการณ์ทำงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำวิจัยให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ (สมบุญธรรม เทียนทอง 2551: 79)

2.5.4 การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จัดอบรมให้ความรู้เรื่องในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เรื่องระเบียบวิธีวิจัย เรื่องการเผยแพร่ผลงานวิจัย จัดศึกษาดูงานเรื่องการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยภายนอกหน่วยงาน สังกัดบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนาของสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

2.5.5 การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ จัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ และซอฟต์แวร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย จัดซื้อ จัดหาทรัพยากรสารนิเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย

2.5.6 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมของแนวคิดการจัดการความรู้ เน้นในเรื่องของการแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2550: 7-9) รูปแบบของกิจกรรมมีความหลากหลาย สามารถเลือกใช้หรือผสมผสานวิธีการต่างๆ เข้าด้วยกัน ได้แก่

2.5.6.1 การค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป็นการเลือกวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในแต่ละงาน มีการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะของทีมข้ามสายงาน หรือข้ามหน่วยงาน ทั้งนี้ จะมีการจดบันทึก เพื่อนำไปเผยแพร่ และใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

2.5.6.2 การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) เป็นวิธีการเล่าเรื่องในสิ่งที่รู้ โดยถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นฟังให้น่าสนใจ มีการจดประเด็นความรู้ที่ได้จากการฟัง ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นและกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีระหว่างผู้ร่วมงาน การเล่าเรื่องที่จะประสบความสำเร็จนั้น อาศัยปัจจัยหลัก 3 ประการคือ ผู้เล่า ผู้ฟัง และบรรยากาศในการเล่าเรื่อง (วิจารณ์ พานิช 2551: 141)

2.5.6.3 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสลับสับเปลี่ยนให้บุคลากรไปทำงานยังหน่วยงานต่างๆ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากทั้งสองฝ่าย ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย

2.5.6.4 การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice: CoP) เป็นการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ สมาชิกจะมาจากหลายหลายสายงาน โดยเลือกหัวข้อที่ทุกคนมีความสนใจร่วมกัน เมื่อบรรลุเป้าหมาย ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อที่สนใจต่อไปได้ ซึ่งจะแตกต่างจากการจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่มีการมอบหมายงานเฉพาะหรือจัดทำเป็นโครงการ

2.5.6.5 การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) เป็นการตั้งทีมขึ้นมาเพื่อทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยสมาชิกในทีมจะมาจากต่างแผนก ต่างสายงาน เพื่อให้เกิดความหลากหลาย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน และมีการจดบันทึกเพื่อรวบรวมความรู้ที่ได้รับเอาไว้ด้วย

2.5.6.6 การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นการถ่ายทอดความรู้จากคนหนึ่งที่มีประสบการณ์มากกว่าไปยังอีกคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าแบบตัวต่อตัว มีการสอนงาน เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด โดยวิธีนี้จะเป็วิธีที่ใช้เวลานาน เพราะต้องอาศัยระยะเวลาในการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.5.6.7 การจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) เป็นการจัดกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมวิชาการ การสัมมนา เพื่อเป็นเวทีให้เกิดการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.5.7 การเผยแพร่งานวิจัย หัวใจของงานวิจัย คือ การเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ รูปแบบการเผยแพร่มีหลายวิธี แต่วิธีหลักๆ ได้แก่ สนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ จัดพิมพ์บทความวิจัยประจำปี จัดพิมพ์ผลงานวิจัยลงในเอกสารของหน่วยงาน จัดการประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย เป็นต้น (วิโรจน์ 2550: 52) จากผลการวิจัยของ McNicol (2004) พบว่า บรรณารักษ์มีการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยน้อย การเผยแพร่งานวิจัยจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยไปสู่เพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.6 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ปัญหาในห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยที่สำคัญ คือเรื่อง บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย เนื่องจากมีงานประจำมาก (ประไพพรรณ จารุทวี 2550: 62) ไม่มีการจัดหาคนมาทำแทนหากนำเวลาไปทำวิจัย (เกษรรา หมั่นเพียร 2547: 133) ไม่สามารถทำงานวิจัยในเวลาปฏิบัติงานประจำ (ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ 2548: 60) ทั้งนี้ หากต้องทำวิจัย ก็ต้องการที่จะสามารถลาได้เหมือนบุคลากรสายวิชาการ หรืออาจารย์ผู้สอน นอกจากนี้ในเรื่องของเวลาแล้ว ปัญหารองลงมาคือ ปัญหาในเรื่องของงบประมาณ ทั้งงบประมาณในการทำวิจัย และงบประมาณในการเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งมักจะไม่ได้รับการจัดสรร หรือจัดสรรอย่างจำกัด

ปัญหาในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.6.1 ปัญหาด้านนโยบาย นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกระดับเพราะจะช่วยให้การปฏิบัติมีความรวดเร็ว และควรเขียนไว้ให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และสอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของห้องสมุด มีการประชาสัมพันธ์นโยบายให้ทั่วถึง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการไม่รู้ นโยบายของบุคลากร จนเกิดการไม่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ห้องสมุดส่วนใหญ่ ประสบปัญหา นโยบายด้านการวิจัยของห้องสมุดไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม ด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ บรรณารักษ์ยังไม่มีหน้าที่หรือความจำเป็นที่ต้องทำวิจัย เพราะไม่มีการระบุชัดเจนเหมือนตำแหน่งอาจารย์ที่มีหน้าที่สอน และทำวิจัย เกรงว่าการทำวิจัยจะกระทบต่อเวลาในการทำงานประจำ และยังไม่มีผลการวิจัยที่ได้มาใช่ประโยชน์ในการปฏิบัติงานห้องสมุด (ชาริณี เชาว์ศิลป์ 2538: 69-73)

2.6.2 ปัญหาด้านกระบวนการ เนื่องจากแนวคิดของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนั้น มีการใช้การจัดการความรู้เป็นกระบวนการหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างคนทำงาน การทำวิจัยจากงานประจำจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจากยังไม่มีมาตรการอย่างจริงจัง ในหลายๆ หน่วยงาน มีการดำเนินการจัดการความรู้ แต่ไม่ได้นำความรู้ที่ได้มาต่อยอด ไม่มีการเผยแพร่งานวิจัย ขาดการนำมาใช้ประโยชน์ ไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในเรื่องของการขาดการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องอีกด้วยทำให้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยล้มเหลว

2.6.3 ปัญหาด้านงบประมาณ งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญจะก่อให้เกิดปัญหาตามมา ทั้งนี้ ปัญหาการขาดงบประมาณในการทำวิจัยมักเป็นปัญหาที่ถูกกล่าวถึงในลำดับต้นๆ นอกจากนั้น เรื่องของระเบียบ ขั้นตอนการขอทุนวิจัย และการเบิกจ่ายที่ยุ่งยาก ซ้ำซ้อนนั้น ก็ส่งผลให้เกิดอุปสรรค และเป็นภาระต่อผู้ทำวิจัยอีกด้วย ผลการวิจัยของ ศิริโรจน์ ผลพันธิน (2549) พบว่า ปัญหาสำคัญที่พบนอกจากการไม่มีนโยบายการวิจัยที่ชัดเจนแล้ว ยังเป็นเรื่องของการจัดสรรงบประมาณที่มีความยุ่งยาก ลำช้าและไม่ทันต่อความต้องการนำไปใช้ประโยชน์

2.6.4 ปัญหาด้านบุคลากร ในด้านบุคลากรนี้จะประสบปัญหาในเรื่องของเวลา ซึ่งส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงานประจำ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย และมองว่าการทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระ นอกจากนี้ยังมีเรื่องของการขาดสมรรถนะในการทำวิจัย ขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประสบการณในการทำวิจัยของบุคลากรไม่เพียงพอ (Hall 2010: 84) แม้กระทั่งปัญหาที่บุคลากรไม่เห็นคุณค่าของงานประจำที่ตนรับผิดชอบ (Ghosh 2003: 78) ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนวิชาการ ไม่ทำวิจัย รวมไปถึงการไม่ได้รับการสนับสนุน ไม่ได้รับการยอมรับในฐานะนักวิจัย ส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่น ไม่กล้าที่จะทำวิจัย ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องทำ ตลอดจนขาดแรงจูงใจเนื่องจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อย (McNicol 2004: 34) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรกำหนดแนวทางการส่งเสริมให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้

บุคลากรอยากทำวิจัย มีการสร้างบรรยากาศการวิจัยให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ทั้งนี้ ชาริณี เชาวน์ศิลป์ (2538) ยังกล่าวไว้ว่า บรรณารักษ์ได้รับการสนับสนุนในด้านการทำวิจัยน้อย เนื่องจาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่เห็นความสำคัญและไม่สนับสนุน ไม่มีเวลาผลิตผลงานวิจัย และวิชาชีพยังไม่เป็นที่ยอมรับหรือเข้าใจในกลุ่มคนทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารห้องสมุด จึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร เนื่องจากเป็นผู้กำหนดนโยบาย และดูแลงบประมาณของห้องสมุด โดยสามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งเรื่องของเงินทุนสนับสนุนการวิจัย เวลาในการทำวิจัย และการให้ความรู้ด้านการทำวิจัย นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ให้ความเห็นชอบในการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัย ช่วยให้ผู้ทำวิจัยมีกำลังใจที่จะทำวิจัยในเรื่องใหม่ๆ

2.6.5 ปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ ห้องสมุดส่วนใหญ่ประสบปัญหาทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยมีน้อย เนื่องจากมีการผลิตผลงานวิชาการทางด้านบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์น้อย เนื้อหาไม่ทันสมัย และยังประสบปัญหาการเข้าถึงแหล่งสารสนเทศภายนอก เพราะต้องมียค่าใช้จ่ายในการเข้าถึง ทั้งนี้ เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการขาดงบประมาณสนับสนุนการวิจัย จากปัญหาที่กล่าวมานั้น เครือข่ายและความร่วมมือระหว่างห้องสมุด จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (McNicol 2004: 39)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดน้อย ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันการศึกษาต่างๆ จำนวน 8 เรื่อง ได้แก่

งานวิจัยในประเทศไทย

อรุณศรี กางเพ็ง (2546) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อการทำวิจัยสถาบันในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อปัจจัยในการทำวิจัยสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรไม่เคยทำวิจัย เนื่องจากขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย ภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และภาระงานที่รับผิดชอบไม่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ นโยบายด้านการวิจัยของหน่วยงาน ทักษะในการทำวิจัย แหล่งความรู้/ทรัพยากรสารสนเทศสำหรับการศึกษาค้นคว้า ความรู้ในด้านการทำวิจัย ที่ปรึกษาการทำวิจัย และงบประมาณในการทำวิจัย

เกษรรา หมั่นเพียร (2547) ศึกษาการผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ ประเภทและเนื้อหาของผลงานทางวิชาการ ปัญหาในการผลิตผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานในห้องสมุด ส่วนปัญหาที่ประสบในการผลิตผลงานทางวิชาการ คือ ไม่มีเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ เนื่องจากมีงานที่รับผิดชอบจำนวนมาก ไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน

ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากร ตัวบ่งชี้ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ประสบในการทำวิจัยของบุคลากร ได้แก่ ปัญหาเรื่องทุนอุดหนุนวิจัย ภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย บุคลากรขาดความรู้ด้วยการทำวิจัย ไม่มีการสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย และขาดผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบงานวิจัย ส่วนตัวบ่งชี้หรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการทำวิจัยของบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนวิจัย การสนับสนุนบุคลากรในด้านการให้ความรู้และประสบการณ์ทางด้านการวิจัย การกำหนดนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน และการมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านการทำวิจัยให้คำปรึกษา

ประไพพรรณ จารุทวี (2550) ศึกษาการผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค แรงจูงใจ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการผลิตผลงานวิชาการของบรรณารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ในการผลิตผลงานทางวิชาการ คือ เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาชีพให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และเพื่อประกอบการประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ส่วนแรงจูงใจหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ คือ การประเมินผลเลื่อนระดับให้สูงขึ้น สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ คือ การไม่มีเวลาเพราะงานประจำมีมาก ทำให้ไม่สามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้

วรรณพันธ์ อ่อนแย้ม (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของการทำวิจัยจากงานประจำ คือ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและแนวทางการแก้ไขปัญหา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ได้แก่ งบประมาณ/ทุนอุดหนุนการทำวิจัย การสนับสนุนจากผู้บริหาร การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัญหาการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาบุคลากรไม่มี

ความรู้ในด้านการวิจัย และมีแนวทางแก้ไขปัญหา โดยการสอบถามจากผู้รู้ หรือผู้ที่เคยทำวิจัย และหาข้อมูลจากหนังสือ

ชโรชนีชัย ชัยมินทร์ (2553) ศึกษาการวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ของบรรณารักษ์และนักสารสนเทศ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ของบรรณารักษ์และนักสารสนเทศ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา และแนวทางการนำผลการวิจัยไปพัฒนางานของบรรณารักษ์และนักสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า เนื้อหาวิจัยส่วนใหญ่มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับการบริการของห้องสมุด การดำเนินงานห้องสมุดหรือแหล่งสารสนเทศ การใช้ทรัพยากรสารสนเทศ การใช้หรือพฤติกรรมการใช้สารสนเทศ และการใช้ห้องสมุดหรือบริการของห้องสมุด สำหรับแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนางาน บรรณารักษ์และนักสารสนเทศส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการผลิตผลงานวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่/ความรับผิดชอบ และเพื่อใช้แก้ไขปัญหางานในหน้าที่/ความรับผิดชอบ ในส่วนของความต้องการการสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย พบว่า บรรณารักษ์และนักสารสนเทศต้องการให้หน่วยงานจัดสรรเงินทุนสนับสนุนการวิจัย และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัย

งานวิจัยในต่างประเทศ

Turner (2002) ศึกษาการประยุกต์ใช้งานวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ของห้องสมุดในประเทศนิวซีแลนด์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวโน้มการทำวิจัยของบรรณารักษ์และการสนับสนุนการทำงานวิจัยของบรรณารักษ์ ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์มีการทำวิจัยน้อย และมีการสนับสนุนให้มีการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า แนวโน้มของการทำวิจัยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบในการทำวิจัยของบรรณารักษ์ คือ ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ไม่มีการจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานแทน และการได้รับงบประมาณที่จำกัด

McNicol (2004) ศึกษาการวิจัยปฏิบัติการในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดประชาชน และห้องสมุดเฉพาะในประเทศอังกฤษ มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมีส่วนร่วมในการทำวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมีส่วนร่วมในการทำวิจัยของบรรณารักษ์ คือ การให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่วนการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ ใช้ในการวางแผนการพัฒนาให้บริการ ใช้ออกแบบวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ ใช้สำหรับปรับปรุงงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำวิจัย คือ ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ขาดงบประมาณในการทำวิจัย และบุคลากรขาดทักษะในการทำวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปประเด็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผลการวิจัยของ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ นโยบายด้านการวิจัยของหน่วยงาน ทักษะในการทำวิจัย แหล่งความรู้/ทรัพยากรสารสนเทศสำหรับการศึกษาค้นคว้า ความรู้ในด้านการทำวิจัย ที่ปรึกษาการทำวิจัย และงบประมาณในการทำวิจัย ส่วนผลการวิจัยของ ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ (2548) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำวิจัยของบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนวิจัย การสนับสนุนบุคลากรในด้านการให้ความรู้และประสบการณ์ทางด้านการวิจัย การกำหนดนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน และการมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านการทำวิจัยให้คำปรึกษา ส่วนผลการวิจัยของ ประไพพรรณ จารุทวี (2550) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของ บรรณารักษ์ คือ การประเมินผลเลื่อนระดับให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ วรรณพันธ์ อ่อนแย้ม (2552) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ได้แก่ งบประมาณ/ ทุนอุดหนุนการทำวิจัย การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ McNicol (2004) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำวิจัยของบรรณารักษ์ คือ การให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. วัตถุประสงค์ของการทำวิจัยซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของผลงานทางวิชาการ ตามผลการวิจัยของ เกษวรา หมั่นเพียร (2547) พบว่า วัตถุประสงค์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตผลงานทางวิชาการ คือ เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานในห้องสมุด และผลการวิจัยของ ประไพพรรณ จารุทวี (2550) พบว่า บรรณารักษ์มีวัตถุประสงค์ในการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาชีพให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และเพื่อประกอบการประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ วรรณพันธ์ อ่อนแย้ม (2552) พบว่า วัตถุประสงค์ของการทำวิจัยจากงานประจำ คือ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและแนวทางการแก้ไขปัญหา และผลการวิจัยของ ชโรชนีย์ ชัยมินทร์ (2553) ก็พบว่า บรรณารักษ์และนักสารสนเทศส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการผลิตผลงานวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่/ความรับผิดชอบ และเพื่อใช้แก้ไขปัญหาในงานในหน้าที่/ความรับผิดชอบ

3. ปัญหาในการทำวิจัย จากผลการวิจัยของ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) พบว่า ปัญหาการทำวิจัยของบุคลากร คือ ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย ภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และภาระงานที่รับผิดชอบไม่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกษวรา หมั่นเพียร (2547) และ ประไพพรรณ จารุทวี (2550) ที่ประสบปัญหาบุคลากรไม่มีเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ เนื่องจากมีงานที่รับผิดชอบจำนวนมาก ส่วนผลการวิจัยของ ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ (2548) พบว่า ปัญหาที่ประสบในการทำวิจัยของบุคลากร ได้แก่ ปัญหาเรื่องทุนอุดหนุนวิจัย ภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย บุคลากรขาดความรู้ด้วยการทำวิจัย ไม่มีการสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย และขาดผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบงานวิจัย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ วรรณพันธ์ อ่อนแย้ม (2552) พบว่า ปัญหาการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย จากงานประจำที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาบุคลากรไม่มีความรู้ในด้านการวิจัย เช่นเดียวกับกับ ผลการวิจัยของ McNicol (2004) ที่พบว่าปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำวิจัย คือ ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ขาดงบประมาณในการทำวิจัย และบุคลากรขาดทักษะในการทำวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

1. การศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวข้อง
2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย

3.1 การศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจากหนังสือ บทความวิชาการ บทความวิจัย งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลออนไลน์ รวมทั้งสืบค้นจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย

3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารห้องสมุดซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หัวหน้าห้องสมุด หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดที่มีสถานภาพเป็นห้องสมุดกลางหรือห้องสมุดวิทยาเขตที่ทำหน้าที่เปรียบเสมือนห้องสมุดกลาง ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน จากการสำรวจเบื้องต้นโดยการสอบถามทางโทรศัพท์จากบรรณารักษ์ หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการวิจัยของห้องสมุด พบห้องสมุดที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 112 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 32 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 31 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 8 คน และมหาวิทยาลัยของเอกชน จำนวน 41 คน ดังนี้ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ลำดับ	รายชื่อห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ (32 แห่ง)	
1	ฝ่ายห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
4	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
5	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
6	ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7	ส่วนหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
8	สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
9	สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
10	สำนักบรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
11	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม
12	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
13	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
14	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
15	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
16	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ
17	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
18	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
19	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร
20	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
21	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้
22	สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
23	สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
24	สำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
25	สำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
26	สำนักหอสมุดกลาง หอสมุดพระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
27	สำนักหอสมุดกลาง หอสมุดสาขาวังท่าพระ มหาวิทยาลัยศิลปากร
28	สำนักหอสมุดและทรัพยากรการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
29	ห้องสมุด มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
30	ห้องสมุด สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
31	หอสมุดจอห์น เอฟ เคนเนดี สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
32	หอสมุดและคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลำดับ

รายชื่อห้องสมุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏ (31 แห่ง)

- 1 กลุ่มงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
- 2 ศูนย์วิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- 3 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- 4 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- 5 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- 6 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- 7 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- 8 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- 9 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- 10 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- 11 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- 12 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- 13 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- 14 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- 15 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- 16 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- 17 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- 18 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- 19 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- 20 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- 21 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- 22 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- 23 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์
- 24 หอสมุดกลาง สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- 25 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- 26 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- 27 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- 28 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- 29 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- 30 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- 31 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (8 แห่ง)

- 1 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 2 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- 3 งานห้องสมุด สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- 5 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ลำดับ	ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
6	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
7	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
8	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเอกชน (41 แห่ง)
1	ฝ่ายวิทยบริการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
2	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
3	ศูนย์บรรณสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
4	ศูนย์วิทยบริการและหอสมุด มหาวิทยาลัยคริสเตียน
5	ศูนย์สนเทศและหอสมุด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
6	ส่วนหอสมุด มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
7	สำนักบรรณสาร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ
8	สำนักบรรณสารและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
9	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
10	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
11	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
12	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชธานี
13	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
14	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา
15	สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยอีสาน
16	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
17	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกริก
18	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
19	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
20	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนานาชาติแสดมฟอร์ด
21	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก
22	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยปทุมธานี
23	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยพายัพ
24	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยภาคกลาง
25	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยโยนก
26	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรังสิต
27	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น(ประเทศไทย)
28	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
29	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีปทุม
30	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยสยาม
31	สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
32	สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
33	สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
34	สำนักหอสมุดและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยชินวัตร
35	สำนักหอสมุดและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยธนบุรี

ลำดับ	รายชื่อห้องสมุด
36	ห้องสมุด มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
37	ห้องสมุด มหาวิทยาลัยเอเซีย
38	หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
39	สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
40	สำนักบรรณสาร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า
41	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รวมทั้งสิ้น 112 แห่ง	

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามปลายปิดแบบเลือกได้ คำตอบเดียวและหลายคำตอบ คำถามปลายเปิด และคำถามชนิดมาตราประมาณค่า เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลของห้องสมุด จำนวน 1 ข้อ เกี่ยวกับสถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยให้เลือกตอบข้อเดียว และคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุเหตุผลเพิ่มเติม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คำถามมีลักษณะปลายปิดแบบเลือกได้หลายคำตอบ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้จำแนกปัญหาออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด ปัญหาด้านกระบวนการ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ และปัญหาด้านอื่นๆ

ลักษณะของคำถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า โดยกำหนดระดับปัญหาออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง ประสบปัญหาในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ประสบปัญหาในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง ประสบปัญหาในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ประสบปัญหาในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง ประสบปัญหาในระดับน้อยที่สุด |

สำหรับผู้บริหารที่ตอบว่าไม่ประสบปัญหา กำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็น 0 และไม่นำมาหาค่าทางสถิติ

ในส่วนขอเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เป็นคำถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้

3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามโดยการนำไปทดสอบกับหัวหน้าห้องสมุดคณะที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จำนวน 5 แห่ง แห่งละ 1 คน ดังนี้

- 1) ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) ห้องสมุดกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 3) ห้องสมุดสตางค์ มงคลสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 4) ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
- 5) ห้องสมุดนางเยาว์ ชัยเสรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รังสิต

จากการทดสอบแบบสอบถาม ไม่พบว่ามีปัญหา โดยพิจารณาจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ไม่มีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามชุดนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) พร้อมด้วยสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย จำนวน 112 แห่งทางไปรษณีย์ ในวันที่ 19 ตุลาคม 2555 โดยกำหนดวันส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 9 พฤศจิกายน

2555 และเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 55 ชุด คิดเป็นร้อยละ 49.11 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป จึงได้ดำเนินการติดตามทวงถามทางโทรศัพท์ ปรากฏว่า ในครั้งที่ 2 นี้ได้รับแบบสอบถามคืนเพิ่มขึ้นจำนวน 23 ชุด รวมทั้ง 2 ครั้ง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้นจำนวน 78 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69.64 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการติดตามทวงถามทางโทรศัพท์เป็นครั้งที่ 3 โดยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเพิ่มขึ้นจำนวน 5 ชุด รวมทั้ง 3 ครั้ง ได้รับแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 83 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74.11 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป จำแนกเป็นห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 25 แห่ง (ร้อยละ 78.13) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 24 แห่ง (ร้อยละ 77.42) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 5 แห่ง (ร้อยละ 62.50) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน 29 แห่ง (ร้อยละ 70.73) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน

ห้องสมุดมหาวิทยาลัย	จำนวนที่ส่ง	จำนวนที่ได้รับคืน	ร้อยละ
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	32	25	78.13
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	31	24	77.42
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	8	5	62.50
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน	41	29	70.73
รวม	112	83	74.11

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์สำหรับวินโดวส์ (Statistical Package for the Social Science for Windows – SPSS) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วน มีดังนี้

ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับห้องสมุดเกี่ยวกับสถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบและคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยการจัดกลุ่มคำตอบเป็นหัวข้อต่างๆ

ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในด้านต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และ

กระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยไว้ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง ประสบปัญหามากที่สุด (มส)
3.51 – 4.50	หมายถึง ประสบปัญหามาก (ม)
2.51 – 3.50	หมายถึง ประสบปัญหาปานกลาง (ป)
1.51 – 2.50	หมายถึง ประสบปัญหาน้อย (น)
1.00 – 1.50	หมายถึง ประสบปัญหาน้อยที่สุด (นส)

สำหรับคำตอบ “ไม่ประสบปัญหา” กำหนดน้ำหนักเป็นศูนย์ และไม่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

N	หมายถึง จำนวนประชากร
f	หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ
\bar{x}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยการจัดกลุ่มคำตอบเป็นด้านต่างๆ โดยเรียงลำดับความถี่ของคำตอบในแต่ละด้าน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณหาค่าทางสถิติ และสรุปข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง และการบรรยายประกอบตาราง ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 และสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล รวมทั้งข้อเสนอแนะในบทที่ 5

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง การส่งเสริมการพัฒนางานประจำ
สู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของห้องสมุด เกี่ยวกับสถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 3-5)

ตอนที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านปัจจัย
ที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการ
ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 6-20)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด
มหาวิทยาลัย (ตารางที่ 21-25)

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำแนกห้องสมุดมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับห้องสมุด

4.1.1 สถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย
(ตารางที่ 3) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 52 แห่ง (ร้อยละ 62.65) มีการ
ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัย และจำนวน 31 แห่ง (ร้อยละ 37.35) มี
การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและมีผลงานวิจัยแล้ว

เมื่อพิจารณาตามประเภทห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 16
แห่ง (ร้อยละ 64.00) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัยมีผลงานวิจัย
และจำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 36.00) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและมีผลงานวิจัย
แล้ว

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 17 แห่ง (ร้อยละ 58.62) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัยมีผลงานวิจัย และจำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 41.38) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและมีผลงานแล้ว

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 65.52) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัยมีผลงานวิจัย และจำนวน 10 แห่ง (ร้อยละ 34.48) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและมีผลงานแล้ว

ตารางที่ 3 สถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 25		N = 29		N = 29		N = 83	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและมีผลงานวิจัยแล้ว	9	36.00	12	41.38	10	34.48	31	37.35
มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัย	16	64.00	17	58.60	19	65.52	52	62.65

4.1.2 จำนวนผลงานวิจัยของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ผลการศึกษาจำนวนผลงานวิจัยการของห้องสมุดที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 4) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีผลงานวิจัยแล้ว จำนวนมากที่สุด 27 แห่ง (ร้อยละ 87.10) มีผลงานวิจัย 1-5 เรื่อง จำนวน 2 แห่ง (ร้อยละ 6.45) มีผลงานวิจัย 6-10 เรื่อง และจำนวน 1 แห่งเท่านั้น (ร้อยละ 3.23) มีผลงานวิจัย 11-15 เรื่อง และ มากกว่า 15 เรื่อง

เมื่อพิจารณาตามประเภทห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวน 8 แห่ง (ร้อยละ 88.89) มีผลงานวิจัย 1-5 เรื่อง และจำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 11.11) มีผลงานวิจัย 6-10 เรื่อง

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 10 แห่ง (ร้อยละ 83.33) มีผลงานวิจัย 1-5 เรื่อง และจำนวน 1 แห่งเท่านั้น (ร้อยละ 8.33) มีผลงานวิจัย 6-10 เรื่อง และ 11-15 เรื่อง

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 90.00) มีผลงานวิจัย 1-5 เรื่อง และจำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 10.00) มีผลงานวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง

ตารางที่ 4 จำนวนผลงานวิจัยของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จำนวนผลงานวิจัยของห้องสมุด	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 9		N = 12		N = 10		N = 31	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 เรื่อง	8	88.89	10	83.33	9	90.00	27	87.10
6 – 10 เรื่อง	1	11.11	1	8.33	-	-	2	6.45
11 – 15 เรื่อง	-	-	1	8.33	-	-	1	3.23
มากกว่า 15 เรื่อง	-	-	-	-	1	10.00	1	3.23

4.1.3 เหตุผลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แต่ยังไม่มียผลงานวิจัย

จากการศึกษาเหตุผลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มียผลงานวิจัย (ตารางที่ 5) โดยรวม พบว่า มหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มียผลงานวิจัย จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 34.62) ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน รองลงมาจำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 17.31) กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการ และจำนวน 7 แห่ง เท่ากัน (ร้อยละ 13.46) ขาดความรู้และประสบการณ์ และขาดแคลนเจ้าหน้าที่ สำหรับห้องสมุดจำนวนน้อยที่สุด 4 แห่ง (ร้อยละ 7.69) ไม่มีเวลา และห้องสมุดจำนวน 5 แห่ง (ร้อยละ 9.62) ไม่ระบุเหตุผล

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐจำนวนมากที่สุด 5 แห่ง (ร้อยละ 31.25) ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน รองลงมาจำนวน 3 แห่ง (ร้อยละ 18.75) ขาดความรู้และประสบการณ์ และน้อยที่สุดจำนวน 2 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 12.50) อยู่ระหว่างดำเนินการ และไม่มีเวลา และห้องสมุดจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 25.00) ไม่ระบุเหตุผล

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 7 แห่ง (ร้อยละ 41.17) ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน รองลงมาจำนวน 4 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 23.53) อยู่ระหว่างดำเนินการและขาดความรู้และประสบการณ์ และน้อยที่สุดจำนวน 1 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 5.88) ขาดแคลนงบประมาณและขาดแคลนเจ้าหน้าที่

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 6 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 31.58) ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน และขาดแคลนเจ้าหน้าที่ รองลงมาจำนวน 3 แห่ง (ร้อยละ 15.79) อยู่ระหว่าง

ดำเนินการ และน้อยที่สุดจำนวน 2 แห่ง (ร้อยละ 10.53) ไม่มีเวลา และห้องสมุดจำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 5.26) ไม่ระบุเหตุผล

ตารางที่ 5 เหตุผลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มียผลงานวิจัย

เหตุผล	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 16		N = 17		N = 19		N = 52	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยังไม่มียนโยบายที่ชัดเจน	5	31.25	7	41.17	6	31.7958	18	34.62
อยู่ระหว่างดำเนินการ	2	12.50	4	23.53	3	15.79	9	17.31
ขาดความรู้และประสบการณ์	3	18.75	4	23.53	-	-	7	13.46
ขาดแคลนงบประมาณ	-	-	1	5.88	1	5.26	2	3.85
ขาดแคลนเจ้าหน้าที่	-	-	1	5.88	6	31.58	7	13.46
ไม่มีเวลา	2	12.50	-	-	2	10.53	4	7.69
ไม่ระบุเหตุผล	4	12.50	-	-	1	5.26	5	9.62

4.2 ตอนที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

การนำเสนอข้อมูลในตอนที่ 2 เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ได้จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ด้านวัตถุประสงค์ ด้านนโยบาย และด้านกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 6) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 69 แห่ง (ร้อยละ 83.13) เห็นว่า ปัจจัยภายในมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และจำนวนใกล้เคียงกัน 68 แห่ง (ร้อยละ 81.93) เห็นว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทมหาวิทยาลัย พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐจำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 84.00) เห็นว่าปัจจัยภายในมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และจำนวน 18 แห่ง (ร้อยละ 72.00) เห็นว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยราชวมงคล จำนวน 25 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 86.21) เห็นว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 25 แห่ง (ร้อยละ 86.21) เห็นว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และจำนวน 23 แห่ง (ร้อยละ 79.31) เห็นว่าปัจจัยภายในมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย *

ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชวมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 25		N = 29		N = 29		N = 83	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยภายใน	21	84.00	25	86.21	23	79.31	69	83.13
ปัจจัยภายนอก	18	72.00	25	86.21	25	86.21	68	81.93

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.1.1 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 7) โดยรวม พบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 68 แห่ง (ร้อยละ 98.55) คือ นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวนใกล้เคียงกัน 67 แห่ง (ร้อยละ 97.10) คือ การให้ความรู้ / ฝึกอบรม / คู่มือเรื่องการพัฒนาการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 18 แห่ง (ร้อยละ 26.09) คือ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการวิจัย

เมื่อจำแนกตามประเภทของห้องสมุด พบว่าปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐทุกแห่งจำนวน 21 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือการให้ความรู้ / ฝึกอบรม / คู่มือเรื่องการพัฒนาการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 20 แห่ง (ร้อยละ 95.24) คือนโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 5 แห่ง (ร้อยละ 23.81) คือจำนวนบุคลากรภายในห้องสมุด

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยราชชมงคล พบว่าปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดทุกแห่ง จำนวน 25 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 23 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 92.00) คือ การให้ความรู้ / ฝึกอบรม / ดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร และน้อยที่สุดจำนวน 6 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 24.00) คือ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการวิจัยและทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุด

สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดทุกแห่ง จำนวน 23 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการให้ความรู้ / ฝึกอบรม / ดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 21 แห่ง (ร้อยละ 91.30) คือ สมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร และน้อยที่สุดจำนวน 5 แห่ง (ร้อยละ 31.74) คือ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการวิจัย

ตารางที่ 7 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย *

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 21		N = 25		N = 23		N = 69	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	20	95.24	25	100.00	23	100.00	68	98.55
การให้ความรู้/ ฝึกอบรม/ ดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	21	100.00	23	92.00	23	100.00	67	97.10
คณะทำงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย	18	85.71	16	64.00	13	44.80	47	56.63
การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	18	85.71	12	48.00	14	48.28	44	53.01
งบประมาณสนับสนุน	17	80.95	20	80.00	20	86.96	57	68.67
การสนับสนุนด้านเวลา	16	76.19	15	60.00	17	73.91	48	69.57
สมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร	19	90.48	23	92.00	21	91.30	64	91.30
ความร่วมมือของบุคลากร	14	66.67	15	60.00	11	37.90	40	57.97
จำนวนบุคลากรภายในห้องสมุด	5	23.81	9	36.00	14	48.30	28	40.58
วัสดุอุปกรณ์สำหรับการวิจัย	7	33.33	6	24.00	5	31.74	18	26.09
ทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุด	14	66.67	6	24.00	8	27.60	28	40.58

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.1.2 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 8) โดยรวม พบว่าปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยทุกแห่ง จำนวน 68 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย รองลงมาจำนวน 57 แห่ง (ร้อยละ 83.82) คือ นโยบายด้านการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย และน้อยที่สุดจำนวน 21 แห่ง (ร้อยละ 25.30) คือ ทรัพยากรสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย

เมื่อจำแนกตามประเภทของห้องสมุด พบว่าปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐทุกแห่ง จำนวน 18 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย รองลงมาจำนวนใกล้เคียงกัน 17 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 94.44) คือ นโยบายด้านการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย และเครือข่าย / ความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัย รองลงมาจำนวน 13 แห่ง (ร้อยละ 72.22) คือ ความร่วมมือจากหน่วยงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และน้อยที่สุดจำนวน 5 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 27.78) คือ ทรัพยากรสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนจากสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทุกแห่งจำนวน 25 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย รองลงมาจำนวน 20 แห่ง (ร้อยละ 80.00) คือ ความร่วมมือจากหน่วยงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และน้อยที่สุดจำนวน 8 แห่ง (ร้อยละ 32.00) คือ ทรัพยากรสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่ง จำนวน 25 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย รองลงมาจำนวน 22 แห่ง (ร้อยละ 88.00) คือ นโยบายด้านการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย และน้อยที่สุดจำนวน 8 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 32.00) คือ ทรัพยากรสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนจากสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

ตารางที่ 8 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย *

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงค		เอกชน		รวม	
	N = 18		N = 25		N = 25		N = 68	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย	18	100.00	25	100.00	25	100.00	68	100.00
นโยบายด้านการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย	17	94.44	18	72.00	22	88.00	57	83.82
ความร่วมมือจากหน่วยงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย	13	72.22	20	80.00	16	64.00	49	72.06
ทรัพยากรสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย	5	27.78	8	32.00	8	32.00	21	25.30
การสนับสนุนจากสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์	5	27.78	11	44.00	8	32.00	24	30.88
เครือข่าย/ความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัย	17	94.44	17	68.00	20	80.00	54	79.41

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.2 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด

ผลการศึกษาเรื่องการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ด้านวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ปรากฏผลดังต่อไปนี้

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 9) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 82 แห่ง (ร้อยละ 98.80) มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด รองลงมา จำนวน 71 แห่ง (ร้อยละ 85.54) เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด สำหรับห้องสมุดจำนวนน้อยที่สุด 36 แห่ง (ร้อยละ 43.37) เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานประจำของบุคลากร และห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวน 2 แห่ง (ร้อยละ 2.41) ระบุเหตุผลอื่นๆ คือ เพื่อให้ผู้ที่มารับบริการในห้องสมุดได้รับความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (1 แห่ง) และเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานห้องสมุด (1 แห่ง)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่ง จำนวน 25 แห่ง (ร้อยละ 100.00) มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 23 แห่ง (ร้อยละ 92.00) เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด และน้อยที่สุดจำนวน 12 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 48.00) เพื่อ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานประจำของบุคลากร และเพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในงานประจำ และมีห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 4.00) ให้เหตุผลอื่นๆ คือ เพื่อให้ผู้ที่มารับบริการในห้องสมุดได้รับความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกแห่งจำนวน 29 แห่ง (ร้อยละ 100.00) มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 26 แห่ง (ร้อยละ 89.70) เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด และน้อยที่สุดจำนวน 11 แห่ง (ร้อยละ 37.90) เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานประจำของบุคลากร

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวนมากที่สุด 28 แห่ง (ร้อยละ 96.60) มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 22 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 75.90) เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด และเพื่อประเมินคุณภาพงานบริการของห้องสมุด และน้อยที่สุดจำนวน 11 แห่ง (ร้อยละ 37.90) เพื่อส่งเสริมการเลื่อนระดับ / เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร มีห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 3.45) ให้เหตุผลอื่นๆ คือ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานห้องสมุด

ตารางที่ 9 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย *

วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 25		N = 29		N = 29		N = 83	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด	25	100.00	29	100.00	28	96.60	82	98.80
เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด	23	92.00	26	89.70	22	75.90	71	85.54
เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างประสบการณ์ในด้านการวิจัย	16	64.00	23	79.30	21	72.40	60	72.29
เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของห้องสมุด	15	60.00	20	69.00	20	69.00	55	66.27
เพื่อประเมินคุณภาพงานบริการของห้องสมุด	14	56.00	23	79.30	22	75.90	59	71.08
เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	12	48.00	14	48.30	17	58.60	43	51.81
เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานประจำของบุคลากร	12	48.00	11	37.90	13	44.80	36	43.37
เพื่อส่งเสริมการเลื่อนระดับ / เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	19	76.00	15	51.70	11	37.90	45	54.22
เพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในงานประจำ	12	48.00	16	55.20	15	51.70	43	51.81
เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์	13	52.00	13	44.80	16	55.20	42	50.60
อื่น ๆ	1	4.00	-	-	1	3.45	2	2.41

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.3 นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ผลจากการศึกษาการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 10) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 55 แห่ง (ร้อยละ 66.27) มีการกำหนดนโยบาย ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวน 28 แห่ง (ร้อยละ 33.73) ไม่มีการกำหนดนโยบาย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 84.00) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 62.10) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 16 แห่ง (ร้อยละ

ละ 55.20) มีการกำหนดนโยบาย และจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 16.00) จำนวน 11 แห่ง (ร้อยละ 37.90) และ จำนวน 13 แห่ง (ร้อยละ 44.80) ไม่มีการกำหนดนโยบายตามลำดับ

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการกำหนดนโยบาย โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 31 แห่ง (ร้อยละ 56.36) มีการกำหนดนโยบายไม่เป็นลายลักษณ์อักษร และจำนวน 24 แห่ง (ร้อยละ 43.64) มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 11 แห่ง (ร้อยละ 52.38) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 11 แห่ง (ร้อยละ 61.11) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 9 แห่ง (ร้อยละ 56.25) มีการกำหนดนโยบายไม่เป็นลายลักษณ์อักษร และจำนวน 10 แห่ง (ร้อยละ 47.62) จำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 38.89) และจำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 43.75) มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรตามลำดับ

ตารางที่ 10 นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย

นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด	รัฐ N = 25		ราชภัฏ/ราชชมงคล N = 29		เอกชน N = 29		รวม N = 83	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	มีการกำหนดนโยบาย	21	84.00	18	62.10	16	55.20	55
เป็นลายลักษณ์อักษร	10	47.62	7	38.89	7	43.75	24	43.64
ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	11	52.38	11	61.11	9	56.25	31	56.36
ไม่มีการกำหนดนโยบาย	4	16.00	11	37.90	13	44.80	28	33.73

4.2.4 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด

การศึกษาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านกระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนั้น จำแนกรายละเอียดของกระบวนการออกเป็น 9 กระบวนการ ได้แก่ การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การจัดตั้งคณะทำงาน การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การติดตามและประเมินแผน และการเผยแพร่งานวิจัย ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาระบบการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 11) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 76 แห่ง (ร้อยละ 91.57) มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมาจำนวนใกล้เคียงกัน 75 แห่ง (ร้อยละ 90.36) มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 54 แห่ง (ร้อยละ 56.06) มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 24 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 96.00) มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมาจำนวนใกล้เคียงกัน 23 แห่ง (ร้อยละ 92.00) มีการจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 18 แห่ง (ร้อยละ 72.00) มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ส่วนระบบการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 26 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 89.66) มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมา 24 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 82.76) มีการจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การติดตามและประเมินแผน และการเผยแพร่งานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 19 แห่ง (ร้อยละ 65.52) มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 26 แห่ง (ร้อยละ 89.66) มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมาจำนวนใกล้เคียงกัน 25 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 86.21) มีการจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การจัดตั้งคณะทำงาน การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการติดตามและประเมินแผน และน้อยที่สุดจำนวน 17 แห่ง (ร้อยละ 58.62) มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 11 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย *

กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 25		N = 29		N = 29		N = 83	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัยและการนำ นโยบายไปปฏิบัติ	18	72.00	19	65.52	17	58.62	54	56.06
การจัดหาและจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน	22	88.00	24	82.76	25	86.21	71	85.54
การจัดตั้งคณะทำงาน	20	80.00	23	79.31	25	86.21	68	81.93
การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย	24	96.00	26	89.66	25	86.21	75	90.36
การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก	20	80.00	21	72.41	23	79.31	64	77.11
การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	24	96.00	26	89.66	26	89.66	76	91.57
การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	23	92.00	24	82.76	24	82.76	71	85.54
การติดตามและประเมินแผน	22	88.00	24	82.76	25	86.21	71	85.54
การเผยแพร่งานวิจัย	21	84.00	24	82.76	23	79.31	68	81.93

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.1 การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำไปปฏิบัติ

ผลการศึกษา การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำไปปฏิบัติ (ตารางที่ 12) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 38 แห่ง (ร้อยละ 70.37) มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 32 แห่ง (ร้อยละ 59.26) มีการวิเคราะห์ศักยภาพ ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของห้องสมุด และน้อยที่สุด จำนวน 12 แห่งเท่านั้น (ร้อยละ 22.22) มีการประกาศ/ประชาสัมพันธ์นโยบาย และการประเมินผลนโยบาย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 14 แห่ง (ร้อยละ 77.78) มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 9 แห่งเท่านั้น (ร้อยละ 50.00) มีการวางเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุของห้องสมุด และมีการกระตุ้นให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ และน้อยที่สุดจำนวน 2 แห่งเท่านั้น (ร้อยละ 11.11) มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจของห้องสมุดในด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการประเมินผลนโยบาย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวนมากที่สุด 13 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 68.42) มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจของห้องสมุดในด้านการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย และการวิเคราะห์ศักยภาพ ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ของห้องสมุด รองลงมาจำนวน ใกล้เคียงกัน 12 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 63.18) มีการระบุปัญหาของ ห้องสมุด และการจัดทำแผนการดำเนินงาน และกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของ ห้องสมุด และน้อยที่สุดจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 21.05) มีการประกาศ/ประชาสัมพันธ์นโยบาย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวนมากที่สุด 14 แห่ง (ร้อยละ 82.35) มีการ วิเคราะห์ศักยภาพ ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 70.59) มีการจัดทำแผนการดำเนินงานและกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด และน้อยที่สุดจำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 5.88) มีการประกาศ/ประชาสัมพันธ์ นโยบาย

ตารางที่ 12 การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำไปปฏิบัติ *

การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 18		N = 19		N = 17		N = 54	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจของห้องสมุด ในด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	2	11.11	13	68.42	10	58.82	25	46.30
การวิเคราะห์ศักยภาพ ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดของห้องสมุด	5	27.78	13	68.42	14	82.35	32	59.26
การระบุปัญหาของห้องสมุด	5	27.78	12	63.18	11	64.71	28	51.85
การวางเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ ต้องการบรรลุของห้องสมุด	9	50.00	8	42.11	10	58.82	27	50.00
การจัดทำนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด	7	38.89	9	43.37	6	35.29	22	40.74
การจัดทำแผนการดำเนินงาน และกิจกรรม ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของห้องสมุด	14	77.78	12	63.18	12	70.59	38	70.37
การประกาศ/ประชาสัมพันธ์นโยบาย	7	38.89	4	21.05	1	5.88	12	22.22
การกระตุ้นให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ	9	50.00	11	57.89	7	41.18	27	50.00
การประเมินผลนโยบาย	2	11.11	5	26.32	5	29.41	12	22.22

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.2 การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน

จากการศึกษาการจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 13) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 50 แห่ง (ร้อยละ 70.42) มีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 23 แห่ง (ร้อยละ 32.39) มีการจัดหาเงินทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 11 แห่ง (ร้อยละ 15.49) มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอก

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 12 แห่ง (ร้อยละ 54.55) มีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 8 แห่ง (ร้อยละ 36.36) มีการจัดระบบการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 2 แห่ง (ร้อยละ 9.09) มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอก

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 20 แห่ง (ร้อยละ 83.33) มีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 10 แห่ง (ร้อยละ 41.67) มีการประชาสัมพันธ์แหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 3 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 12.50) มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอก และการจัดระบบการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 72.00) มีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 48.00) มีการจัดหาเงินทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 5 แห่ง (ร้อยละ 20.00) มีการจัดระบบการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัย

ตารางที่ 13 การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน *

การจัดหาและจัดสรร งบประมาณสนับสนุน	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 22		N = 24		N = 25		N = 71	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำ วิจัย	12	54.55	20	83.33	18	72.00	50	70.42
การประชาสัมพันธ์แหล่งเงินทุนสนับสนุน การทำวิจัย	6	27.27	10	41.67	6	24.00	22	30.99
การจัดตั้งคณะกรรมการจัดหาแหล่ง เงินทุน สนับสนุนการทำวิจัยจาก หน่วยงานภายนอก	2	9.09	3	12.50	6	24.00	11	15.49
การจัดหาเงินทุนสนับสนุนการเผยแพร่ ผลงานวิจัย	3	13.64	8	33.33	12	48.00	23	32.39
การจัดให้มีเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย	7	31.82	5	20.83	6	24.00	18	25.35
การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุน การวิจัย	8	36.36	3	12.50	5	20.00	16	22.54
การชี้แจงขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินทุน สนับสนุนการทำวิจัย	3	13.64	6	25.50	7	28.00	16	22.54

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.3 การจัดตั้งคณะทำงาน

ในการจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 14) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 50 แห่ง (ร้อยละ 73.53) มีการจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 43 แห่ง (ร้อยละ 63.24) มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญ ด้านการทำวิจัยเป็นที่ปรึกษาเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 30 แห่ง (ร้อยละ 44.12) มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 20 แห่ง (ร้อยละ 29.41) มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และการประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 14 แห่ง (ร้อยละ 70.00) มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยเป็นที่ปรึกษาเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 13 แห่ง (ร้อยละ 65.00) มีการจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 10 แห่ง (ร้อยละ 50.00) มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 20.00) มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 16 แห่ง (ร้อยละ 69.57) มีการจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 13 แห่ง (ร้อยละ 56.52) มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยเป็นที่ปรึกษาเรื่องการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย รองลงมาจำนวน 11 แห่ง (ร้อยละ 47.83) มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 17.39) มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 84.00) มีการจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 16 แห่ง (ร้อยละ 64.00) มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยเป็นที่ปรึกษาเรื่องการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย รองลงมาจำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 48.00) มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 36.00) มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย

ตารางที่ 14 การจัดตั้งคณะทำงาน *

การจัดตั้งคณะทำงาน	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 20		N = 23		N = 25		N = 68	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย	13	65.00	16	69.57	21	84.00	50	73.53
การจัดหาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศ ศาสตร์เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย	10	50.00	11	47.83	9	36.00	30	44.12
การจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยเป็นที่ ปรึกษาเรื่องการพัฒนางานประจำส งานวิจัย	14	70.00	13	56.52	16	64.00	43	63.24
การจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และ ประเมินแผนการพัฒนางานประจำส งานวิจัย	4	20.00	4	17.39	12	48.00	20	29.41

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.4 การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จากการศึกษาการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 15) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 52 แห่ง (ร้อยละ 69.33) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 48 แห่ง (ร้อยละ 64.00) มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนาของสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ในหัวข้อที่สนใจทำวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 23 แห่ง (ร้อยละ 30.67) มีการจัดศึกษาดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยภายนอกหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 79.17) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 15 แห่ง (ร้อยละ 62.50) มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนาของสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ในหัวข้อที่สนใจทำวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 29.17) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเผยแพร่งานวิจัย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 73.08) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 15 แห่ง (ร้อยละ 57.69) มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 6 แห่ง (ร้อยละ 23.08) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเผยแพร่งานวิจัย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 76.00) มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนาของสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ในหัวข้อที่สนใจทำวิจัย รองลงมา จำนวน 17 แห่ง (ร้อยละ 68.00) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 36.00) มีการจัดศึกษาดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยภายนอกหน่วยงาน

ตารางที่ 15 การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย *

การจัดกิจกรรมให้ความรู้ เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 24		N = 26		N = 25		N = 75	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย	19	79.17	19	73.08	14	56.00	52	69.33
การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย	8	33.33	15	57.69	15	60.00	38	50.67
การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย	12	50.00	11	42.31	17	68.00	40	53.33
การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเผยแพร่ งานวิจัย	7	29.17	6	23.08	13	52.00	26	34.67
การจัดศึกษางานเรื่องการส่งเสริมการ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยภายนอก หน่วยงาน	6	25.00	8	30.77	9	36.00	23	30.67
การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา ของสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ในหัวข้อที่สนใจทำ วิจัย	15	62.50	14	53.85	19	76.00	48	64.00

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.5 การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก

การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 16) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 42 แห่ง (ร้อยละ 65.63) มีการจัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 31 แห่ง (ร้อยละ 48.44) มีการจัดซื้อ/จัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 29 แห่ง (ร้อยละ 45.31) มีการจัดซื้อ/จัดหาซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 9 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 45.00) มีการจัดซื้อ/จัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย และการจัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 8 แห่ง (ร้อยละ 40.00) มีการจัดซื้อ/จัดหาซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำวิจัย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 15 แห่ง (ร้อยละ 71.43) มีการจัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 13 แห่ง (ร้อยละ 61.90) มีการจัดซื้อ/จัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เพื่ออำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการทำวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 42.86) มีการจัดซื้อ/จัดหาซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำวิจัย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 78.26) มีการจัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย รองลงมาจำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 52.17) มีการจัดซื้อ/จัดหาซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 39.13) มีการจัดซื้อ/จัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย

ตารางที่ 16 การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก *

การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวก	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 20		N = 21		N = 23		N = 64	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดซื้อ/จัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย	9	45.00	13	61.90	9	39.13	31	48.44
การจัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อ ใช้ประกอบการทำวิจัย	9	45.00	15	71.43	18	78.26	42	65.63
การจัดซื้อ/จัดหาซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่เอื้อ ประโยชน์ต่อการทำวิจัย	8	40.00	9	42.86	12	52.17	29	45.31

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.6 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 17) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 55 แห่ง (ร้อยละ 72.37) มีการจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) รองลงมาจำนวน 42 แห่ง (ร้อยละ 55.26) มีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และน้อยที่สุด จำนวน 14 แห่ง (ร้อยละ 18.42) มีการจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐจำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 87.50) มีการจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) รองลงมาจำนวน 13 แห่ง (ร้อยละ 54.17) มีการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และน้อยที่สุดจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 16.67) มีการจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross Functional Team)

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 17 แห่ง (ร้อยละ 65.38) มีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รองลงมาจำนวนใกล้เคียงกัน 16 แห่ง (ร้อยละ 61.54) มีการจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) และน้อยที่สุดจำนวน 3 แห่ง (ร้อยละ 11.54) มีการจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 69.23) มีการจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) รองลงมาจำนวน 15 แห่ง (ร้อยละ 57.69) มีการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และน้อยที่สุด จำนวน 6 แห่ง (ร้อยละ 23.08) มีการใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling)

ตารางที่ 17 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ *

การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 24		N = 26		N = 26		N = 76	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	10	41.67	17	65.38	15	57.69	42	55.26
การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling)	5	20.83	8	30.77	6	23.08	19	25.00
การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice: CoP)	8	33.33	7	26.92	7	26.92	19	25.00
การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)	4	16.67	3	11.54	7	26.92	14	18.42
การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	20.83	6	23.08	10	38.46	21	27.63
การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	13	54.17	11	42.31	10	38.46	34	44.74
การจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum)	21	87.50	16	61.54	18	69.23	55	72.37

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.7 การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จากการศึกษาการจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 18) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 51 แห่ง (ร้อยละ 71.83) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย รองลงมาจำนวน 46 แห่ง (ร้อยละ 64.79) มีการกำหนดระยะเวลาในการทำวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 21 แห่ง (ร้อยละ 29.58) มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการทำวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 17 แห่ง (ร้อยละ 73.91) มีการสร้างบรรยากาศสนับสนุนการทำวิจัยภายในห้องสมุด รองลงมาจำนวน 13 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 56.52) มีการจัดการประชุม/ระดมสมอง และวิเคราะห์งานประจำในแต่ละงาน เพื่อกำหนดหัวข้อในการทำวิจัย การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย และการจัดสรรภาระงานเพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการทำวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 6 แห่ง (ร้อยละ 26.09) มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการทำวิจัย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 17 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 70.83) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย และการกำหนดระยะเวลาในการทำวิจัย รองลงมาจำนวนใกล้เคียงกัน 16 แห่ง (ร้อยละ 66.67) มีการจัดการประชุม/ระดมสมอง และวิเคราะห์งานประจำในแต่ละงานเพื่อกำหนดหัวข้อในการทำวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 29.17) มีการจัดสรรเวลาให้บุคลากรทำวิจัย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 87.50) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย รองลงมาจำนวน 19 แห่ง (ร้อยละ 79.17) มีการกำหนดระยะเวลาในการทำวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 29.17) มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการทำวิจัย

ตารางที่ 18 การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย *

การจัดทำแผน การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 23		N = 24		N = 24		N = 71	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดการประชุม/ระดมสมอง และ วิเคราะห์งานประจำในแต่ละงานเพื่อ กำหนดหัวข้อในการทำวิจัย	13	56.52	16	66.67	16	66.67	45	63.38
การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย	13	56.52	17	70.83	21	87.50	51	71.83
การกำหนดระยะเวลาในการทำวิจัย	10	43.48	17	70.83	19	79.17	46	64.79
การจัดสรรภาระงานเพื่อให้บุคลากรมีเวลา ในการทำวิจัย	13	56.52	8	33.33	12	50.00	33	46.48
การจัดสรรเวลาให้บุคลากรทำวิจัย	12	52.17	7	29.17	13	54.17	32	45.07
การจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวก สำหรับการทำวิจัย	6	26.09	8	33.33	7	29.17	21	29.58
การสร้างบรรยากาศสนับสนุนการทำวิจัย ภายในห้องสมุด	17	73.91	9	37.50	12	50.00	38	53.52

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.8 การติดตาม และประเมินแผน

ในการติดตาม และประเมินแผนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 19) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 53 แห่ง (ร้อยละ 74.65) มีการกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 49 แห่ง (ร้อยละ 69.01) มีการติดตามแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 45 แห่ง (ร้อยละ 63.88) มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 38 แห่ง (ร้อยละ 53.52) มีการประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 86.36) มีการกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 14 แห่ง (ร้อยละ 63.64) มีการติดตามแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาจำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 54.55) มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 10 แห่ง (ร้อยละ 45.45) มีการประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคล จำนวนมากที่สุด 15 แห่ง (ร้อยละ 62.50) มีการกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางาน

ประจำสำนักงานวิจัย รองลงมาจำนวนใกล้เคียงกัน 14 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 58.33) มีการติดตามแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 37.50) มีการประเมินแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 84.00) มีการติดตามแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย รองลงมาจำนวน 19 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 76.00) มีการกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย การประเมินแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย

ตารางที่ 19 การติดตาม และประเมินแผน *

การติดตาม และประเมินแผน	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล		เอกชน		รวม	
	N = 22		N = 24		N = 25		N = 71	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย	19	86.36	15	62.50	19	76.00	53	74.65
การติดตามแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย	14	63.64	14	58.33	21	84.00	49	69.01
การประเมินแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย	10	45.45	9	37.50	19	76.00	38	53.52
การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย	12	54.55	14	58.33	19	76.00	45	63.88

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2.4.9 การเผยแพร่ผลงานวิจัย

จากการศึกษาการเผยแพร่ผลงานวิจัยของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 20) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 57 แห่ง (ร้อยละ 83.82) มีการสนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ รองลงมาจำนวน 43 แห่ง (ร้อยละ 63.24) มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 17.65) มีการจัดพิมพ์บทความอย่างงานวิจัยประจำปี

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 90.48) มีการสนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ รองลงมา

จำนวน 17 แห่ง (ร้อยละ 80.95) มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย และน้อยที่สุด จำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 4.76) มีการจัดพิมพ์บทความวิจัยประจำปี

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 17 แห่ง (ร้อยละ 70.83) มีการสนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ รองลงมาจำนวน 10 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 41.67) มีการประชาสัมพันธ์แหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย และการสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 16.67) มีการจัดพิมพ์บทความวิจัยประจำปี

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 91.30) มีการสนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ รองลงมาจำนวน 16 แห่ง (ร้อยละ 69.57) มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย และน้อยที่สุดจำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 30.43) มีการจัดพิมพ์บทความวิจัยประจำปี

ตารางที่ 20 การเผยแพร่งานวิจัย *

การเผยแพร่งานวิจัย	รัฐ		ราชภัฏ/ ราชมงคล	เอกชน		รวม	
	N = 21		N = 24	N = 23		N = 68	
	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ในวารสารวิชาการ	19	90.48	70.83	21	91.30	57	83.82
การประชาสัมพันธ์แหล่งเผยแพร่ ผลงานวิจัย	9	42.86	41.67	10	43.48	29	42.65
การสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย	17	80.95	41.67	16	69.57	43	63.24
การจัดการประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ ผลงานวิจัย	4	19.05	37.50	9	39.13	22	32.35
การจัดพิมพ์บทความวิจัยประจำปี	1	4.76	16.67	7	30.43	12	17.65
การจัดพิมพ์ผลงานวิจัยลงในเอกสารของ หน่วยงาน	9	42.86	19.17	12	52.17	28	41.18

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.3 ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อมูลในตอนที่ 3 เป็นการศึกษาถึงปัญหาในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด ปัญหาด้านกระบวนการ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านบุคลากร และปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ และข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย

4.3.1.1 ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด

ผลการศึกษาปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 21) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวน 67-76 แห่ง ประสบปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด โดยปัญหาที่ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 76 แห่ง ประสบ คือ ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาระดับของปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า ห้องสมุดประสบปัญหาในระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ (2.88) และนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่ชัดเจน (2.84) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวน 3 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ขาดการชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบเพื่อปฏิบัติตามนโยบาย (2.48) นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดไม่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย (2.20) และนโยบายไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของห้องสมุด (2.08)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 20-23 แห่ง ประสบปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดในระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ปัญหา ได้แก่ ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ (2.92) และนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่ชัดเจน (2.88) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวน 3 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ขาดการชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบเพื่อปฏิบัติตามนโยบาย (2.40) นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดไม่

สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย (2.12) และนโยบายไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของห้องสมุด (2.00)

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 24-25 แห่ง ประสบปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ปัญหา ได้แก่ ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ (2.72) และขาดการชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบเพื่อปฏิบัติตามนโยบาย (2.52) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวน 3 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่ชัดเจน (2.45) นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดไม่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย (2.28) และนโยบายไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของห้องสมุด (2.10)

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ห้องสมุดจำนวน 23-28 แห่ง ประสบปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ปัญหา ได้แก่ นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่ชัดเจน (3.21) ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ (3.00) และขาดการชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบเพื่อปฏิบัติตาม (2.52) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวน 2 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดไม่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย (2.21) และนโยบายไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของห้องสมุด (2.14)

ตารางที่ 21 ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด *

ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด	ระดับปัญหา											
	รัฐ N=25			ราชภัฏ/ราชมงคล N=29			เอกชน N=29			รวม N=83		
	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.
นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่ชัดเจน	23	2.88	1.39	25	2.45	1.45	28	3.21	1.37	74	2.84	1.43
ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้	23	2.92	1.44	24	2.72	1.65	27	3.00	1.46	76	2.88	1.51
นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดไม่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย	21	2.12	1.20	24	2.28	1.51	26	2.21	1.18	71	2.20	1.30
นโยบายไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของห้องสมุด	20	2.00	1.38	24	2.10	1.40	23	2.14	1.38	67	2.08	1.37
ขาดการชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบเพื่อปฏิบัติตามนโยบาย	22	2.40	1.55	24	2.52	1.57	24	2.52	1.62	70	2.48	1.56

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.3.1.2 ปัญหาด้านกระบวนการ

จากการศึกษาปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 22) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวน 60-79 แห่ง ประสบปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุด โดยปัญหาที่ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 79 แห่ง ประสบ คือ ไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาระดับปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่าห้องสมุดประสบปัญหาในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 5 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมให้ความรู้ (2.84) ที่ปรึกษามีภาระงานมาก มีเวลาให้คำปรึกษาน้อย (2.82) และขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (2.78) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวน 5 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดทำแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน (2.46) จัดกิจกรรมให้ความรู้มีเนื้อหาไม่สัมพันธ์กับงานประจำที่ปฏิบัติ (2.34) และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะทำงานไม่ชัดเจน (2.23)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 17-23 แห่ง ประสบปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลางมี 6 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมให้ความรู้ (3.04) ที่ปรึกษามีภาระงานมาก มีเวลาให้คำปรึกษาน้อย (3.00) และขาดความต่อเนื่องในการติดตามและประเมินผล (2.92) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อยมี 4 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ จัดกิจกรรมให้ความรู้มีเนื้อหาไม่สัมพันธ์กับงานประจำที่ปฏิบัติ (2.28) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะทำงานไม่ชัดเจน (2.00) รูปแบบของกิจกรรมให้ความรู้ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา (1.80) และไม่ได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (1.60)

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 23-29 แห่ง ประสบปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลางมี 7 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขาดความต่อเนื่องในการติดตามและประเมินผล (2.83 เท่ากัน) ที่ปรึกษามีภาระงานมาก มีเวลาให้คำปรึกษาน้อย (2.79) และขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมให้ความรู้ (2.76) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อยมี 3 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะทำงานไม่ชัดเจน (2.48) รูปแบบของกิจกรรมให้ความรู้ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา (2.38) และไม่ได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (2.34)

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ห้องสมุดจำนวน 20-27 แห่ง ประสบปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลางมี 4 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมให้ความรู้ และไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (2.76 เท่ากัน) ที่ปรึกษามีภาระงานมาก มีเวลาให้คำปรึกษาน้อย (2.69) และขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (2.66) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อยมี 6 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดทำแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน (2.31) ขาดความต่อเนื่องในการติดตามและประเมินผล (2.28) และรูปแบบของกิจกรรมให้ความรู้ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา (2.24)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 22 ปัญหาด้านกระบวนการ *

ปัญหาด้านกระบวนการ	ระดับปัญหา											
	รัฐ N=25			ราชภัฏ/ราชมนฑล N=29			เอกชน N=29			รวม N=83		
	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.
จัดกิจกรรมให้ความรู้มีเนื้อหาไม่สัมพันธ์กับงาน ประจำที่ปฏิบัติ	21	2.28	1.31	27	2.52	1.21	23	2.21	1.32	71	2.34	1.27
รูปแบบของกิจกรรมให้ความรู้ไม่เหมาะสมกับ เนื้อหา	19	1.80	1.22	27	2.38	1.12	23	2.24	1.38	69	2.16	1.25
ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมให้ความรู้	23	3.04	1.31	27	2.76	1.33	25	2.76	1.53	75	2.84	1.38
ไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็น ระบบ	23	2.68	1.31	29	2.72	1.28	27	2.76	1.33	79	2.72	1.29
ขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	22	2.88	1.51	29	2.83	1.20	26	2.66	1.37	77	2.78	1.34
ที่ปรึกษามีภาระงานมาก มีเวลาให้คำปรึกษาน้อย	22	3.00	1.47	27	2.79	1.40	24	2.69	1.63	73	2.82	1.49
กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะทำงานไม่ ชัดเจน	17	2.00	1.55	24	2.48	1.50	23	2.17	1.51	64	2.23	1.52
จัดทำแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน	21	2.56	1.56	25	2.52	1.43	24	2.31	1.47	70	2.46	1.47
ขาดความต่อเนื่องในการติดตามและประเมินผล	22	2.92	1.66	27	2.83	1.23	24	2.28	1.46	73	2.66	1.46
ไม่ได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ	17	1.60	1.32	23	2.34	1.65	20	2.17	1.83	60	2.06	1.64

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.3.1.3 ปัญหาด้านงบประมาณ

จากการศึกษาปัญหาด้านงบประมาณของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 23) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวน 63-69 แห่ง ประสบปัญหาด้านงบประมาณ โดยปัญหาที่ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 69 แห่งเท่ากันประสบ คือ งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และงบประมาณในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอกไม่เพียงพอ

เมื่อพิจารณาระดับปัญหาด้านงบประมาณ พบว่า ห้องสมุดประสบปัญหาด้านงบประมาณของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลางมีเพียง 1 ปัญหา คือ งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ (2.51) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวน 8 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ (2.46) ไม่มีการจัดหาเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย (2.40) และงบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่ต่อเนื่อง (2.33)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 16-21 แห่ง ประสบปัญหาด้านงบประมาณในระดับน้อยทุกปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และงบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ (2.40 เท่ากัน) งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่ต่อเนื่อง (2.24) และไม่มีการจัดหาเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย (1.96)

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 25-26 แห่ง ประสบปัญหาด้านงบประมาณในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ (2.76) งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ (2.72) ไม่มีการจัดหาเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย (2.69) และและงบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่ต่อเนื่อง (2.59) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวน 5 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งบประมาณในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ (2.45) งบประมาณในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอกไม่เพียงพอ (2.38) และระบบการจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัยล่าช้า ไม่คล่องตัว (2.38)

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ห้องสมุดจำนวน 21-25 แห่ง ประสบปัญหาด้านงบประมาณของห้องสมุด ในระดับน้อยทุกปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่มีการจัดหาเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย (2.48) งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และระบบ

การจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัยล่าช้า ไม่คล่องตัว (2.38 เท่ากัน) และงบประมาณในการเผยแพร่
งานวิจัยไม่เพียงพอ (2.28)



ตารางที่ 23 ปัญหาด้านงบประมาณ *

ปัญหาด้านงบประมาณ	ระดับปัญหา											
	รัฐ N=25			ราชภัฏ/ราชมงคล N=29			เอกชน N=29			รวม N=83		
	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.
งบประมาณที่ได้รับในการทวิวิจัยไม่เพียงพอ	21	2.40	1.47	26	2.72	1.53	22	2.38	1.80	69	2.51	1.60
งบประมาณที่ได้รับในการทวิวิจัยไม่ต่อเนื่อง	20	2.24	1.45	25	2.59	1.55	21	2.14	1.57	66	2.33	1.52
งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการทวิวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ	21	2.40	1.38	25	2.76	1.57	22	2.21	1.57	68	2.46	1.52
งบประมาณในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ในการทวิวิจัยไม่เพียงพอ	18	1.88	1.48	25	2.45	1.45	24	2.07	1.36	67	2.14	1.43
งบประมาณในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอกไม่เพียงพอ	20	1.88	1.36	25	2.38	1.40	24	2.14	1.41	69	2.14	1.39
งบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์	18	1.80	1.44	25	2.10	1.32	22	1.86	1.41	65	1.93	1.38
งบประมาณในการเผยแพร่งานวิจัยไม่เพียงพอ	16	1.84	1.62	25	2.17	1.23	22	2.28	1.62	63	2.11	1.49
ไม่มีการจัดหาเงินรองจ่ายสำหรับการทวิวิจัย	16	1.96	1.84	26	2.69	1.44	22	2.48	1.82	64	2.40	1.71
ระบบการจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัยล่าช้า ไม่คล่องตัว	16	1.60	1.47	25	2.28	1.33	25	2.38	1.50	66	2.11	1.46

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.3.1.4 ปัญหาด้านบุคลากร

จากการศึกษาปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 24) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวน 72-81 แห่ง ประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุด โดยปัญหาที่ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 81 แห่งเท่ากันประสบ คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่เพียงพอ และบุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย

เมื่อพิจารณาระดับปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า ห้องสมุดประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดในระดับมากและระดับปานกลาง โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับมาก มีจำนวน 4 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย (3.80) บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ (3.60) บุคลากรมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยไม่เพียงพอ (3.54) และบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย (3.53) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่เพียงพอ (3.39) บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (2.83) บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย (2.57) และบุคลากรไม่เห็นว่างานประจำที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อองค์กร (2.51)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 19-25 แห่ง ประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดในระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับมาก มีจำนวน 5 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย (4.24) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย (4.04) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่เพียงพอ และบุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ (3.84 เท่ากัน) และบุคลากรมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยไม่เพียงพอ (3.64) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (2.96) และบุคลากรไม่เห็นว่างานประจำที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อองค์กร (2.56) และปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวนเพียง 1 ปัญหา ได้แก่ บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย (2.48)

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 27-29 แห่ง ประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับมาก มีจำนวน 3 ปัญหา และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และบุคลากรมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยไม่เพียงพอ (3.69 เท่ากัน) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 5 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรมี

ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่เพียงพอ (3.45) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย (3.38) และ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (3.10)

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ห้องสมุดจำนวน 25-28 แห่ง ประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดอยู่ในระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับมาก มีจำนวนเพียง 1 ปัญหา ได้แก่ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย (3.52) ส่วนปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และบุคลากรมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยไม่เพียงพอ (3.31 เท่ากัน) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย (3.24) และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่เพียงพอ (2.93) และปัญหาที่ห้องสมุดประสบในระดับน้อย มีจำนวน 3 ปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (2.45) บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย (2.34) และบุคลากรไม่เห็นว่างานประจำที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อองค์กร (2.14)

ตารางที่ 24 ปัญหาด้านบุคลากร *

ปัญหาด้านบุคลากร	ระดับปัญหา															
	รัฐ N=25				ราชภัฏ/ราชภัฏมณฑล N=29				เอกชน N=29				รวม N=83			
	f	\bar{X}	S.D.	ปค.	f	\bar{X}	S.D.	ปค.	f	\bar{X}	S.D.	ปค.	f	\bar{X}	S.D.	ปค.
บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนา งานประจำสูงงานวิจัยไม่เพียงพอ	25	3.84	0.75	ม	28	3.45	1.27	ป	28	2.93	1.33	ป	81	3.39	1.21	ป
บุคลากรไม่เห็นว่างานประจำที่รับผิดชอบมีคุณค่า หรือมีความสำคัญต่อองค์กร	19	2.56	1.76	ป	27	2.83	1.26	ป	26	2.14	1.22	น	72	2.51	1.43	ป
บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนางาน ประจำสูงงานวิจัย	21	2.96	1.70	ป	29	3.10	0.86	ป	25	2.45	1.35	น	75	2.83	1.34	ป
บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย	25	4.24	0.78	ม	29	3.69	1.00	ม	27	3.52	1.60	ม	81	3.80	1.22	ม
บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย	20	2.48	1.58	น	28	2.86	1.22	ป	26	2.34	1.29	น	74	2.57	1.36	ป
บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย	24	4.04	1.21	ม	28	3.38	1.24	ป	26	3.24	1.70	ป	78	3.53	1.43	ม
บุคลากรมีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำ วิจัยไม่เพียงพอ	24	3.84	1.14	ม	28	3.69	1.23	ม	27	3.31	1.49	ป	79	3.60	1.31	ม
บุคลากรมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงาน การวิจัยไม่เพียงพอ	23	3.64	1.38	ม	28	3.69	1.17	ม	27	3.31	1.37	ป	78	3.54	1.30	ม

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.3.1.5 ปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ

จากการศึกษาปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 25) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวน 69 แห่ง ประสบปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุด และเมื่อพิจารณาระดับปัญหา พบว่า ห้องสมุดประสบปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดในระดับน้อยทุกปัญหา โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยมีไม่เพียงพอ (2.19) ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไม่ทันสมัย (2.18) และไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอก (1.86)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 18-20 แห่ง ประสบปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดในระดับน้อยทุกปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยมีไม่เพียงพอ (2.04) ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไม่ทันสมัย (2.00) และไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอก (1.76)

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 24-26 แห่ง ประสบปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดอยู่ในระดับน้อยทุกปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไม่ทันสมัย (2.21) ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยมีไม่เพียงพอ (2.10) และไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอก (1.86)

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ห้องสมุดจำนวน 25 แห่ง ประสบปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดอยู่ในระดับน้อยทุกปัญหา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยมีไม่เพียงพอ (2.41) ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไม่ทันสมัย (2.31) และไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอก (1.93)

ตารางที่ 25 ปัญหาด้านทรัพยากรสาธารณสุขในเขต *

ปัญหาด้านทรัพยากรสาธารณสุข	ระดับปัญหา											
	รัฐ N=25			ราชบุรี/ราชมงคล N=29			เอกชน N=29			รวม N=83		
	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.	f	\bar{X}	S.D.
ทรัพยากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไม่เพียงพอ	18	2.04	1.57	26	2.10	1.14	25	2.41	1.32	69	2.19	1.34
ทรัพยากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไม่ทันสมัย	18	2.00	1.50	26	2.21	1.18	25	2.31	1.37	69	2.18	1.34
ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสาธารณสุขภายนอก	20	1.76	1.30	24	1.86	1.22	25	1.93	1.28	69	1.86	1.25

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.3.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.3.2.1 ด้านนโยบาย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารห้องสมุด ควรกำหนดนโยบายโดยให้ความสำคัญกับการผลิตผลงานวิจัย (1 คน)
2. ห้องสมุดควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการนำไปปฏิบัติ และติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (1 คน)

4.3.2.2 ด้านกระบวนการ

1. ห้องสมุดควรให้การสนับสนุนในด้านการให้ความรู้ โดยการจัดอบรม รวมทั้งจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในด้านการทำวิจัยเป็นที่ปรึกษา (3 คน)
2. ควรมีการจัดทำโครงการและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการ โดยหมุนเวียน สับเปลี่ยนกันเป็นผู้รับผิดชอบ ทั้งนี้ ควรพิจารณาผู้ที่เหมาะสม มีความพร้อม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความกล้าที่จะทำวิจัย (1 คน)

4.3.2.3 ด้านบุคลากร

1. ผู้บริหารห้องสมุดควรสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานวิจัย โดยพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรที่มีผลงานวิจัย (3 คน)
2. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนัก ให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดจากการทำวิจัยจากงานประจำ (1 คน)
3. ควรกำหนดให้บุคลากรมีบทบาทในการทำวิจัย โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งในการเสนอหัวข้อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำมาใช้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานประจำ (1 คน)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย เรื่องการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยโดยรวม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อเสนอแนะ และแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
2. ปัญหาที่ประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือ งบประมาณสนับสนุน สมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร และนโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด และเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด
3. ปัญหาที่ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในระดับมาก คือ งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ และบุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจากหนังสือ บทความ วิชาการ บทความวิจัย งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดสอบกับหัวหน้าห้องสมุดคณะที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จำนวน 5 แห่ง แห่งละ 1 คน
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ หัวหน้าห้องสมุด หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดกลางของมหาวิทยาลัย จำนวน 112 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน
6. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์ สำหรับวินโดวส์ (Statistical Package for the Social Science for Windows -SPSS)
7. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
8. สรุปผลการวิจัย รายงานผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารห้องสมุดซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หัวหน้าห้องสมุด หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 32 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 39 คน และมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 41 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลปรากฏว่าจากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 112 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 83 ชุด (ร้อยละ 74.11) เมื่อจำแนกตามประเภทของห้องสมุด พบว่า เป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวน 25 ชุด (ร้อยละ 22.32) มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 29 ชุด (ร้อยละ 27.10) และมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 29 ชุด (ร้อยละ 25.89) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

5.1.1 สถานภาพการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 3) โดยรวม พบว่า มหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 52 แห่ง (ร้อยละ 62.65) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัย และจำนวน 31 แห่ง (ร้อยละ 37.35) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและมีผลงานวิจัยแล้ว

เมื่อพิจารณาตามประเภทห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 16 แห่ง (ร้อยละ 64.00) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 17 แห่ง (ร้อยละ 58.62) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 65.52) มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัยมีผลงานวิจัย

5.1.1.1 จำนวนผลงานวิจัยของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จากการศึกษาห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและมีผลงานวิจัยแล้ว จำนวน 31 แห่ง พบว่า จำนวนผลงานวิจัยการของห้องสมุดที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 4) โดยรวม ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีผลงานวิจัยแล้ว จำนวนมากที่สุด 27 แห่ง (ร้อยละ 87.10) มีผลงานวิจัย 1-5 เรื่อง

เมื่อพิจารณาตามประเภทห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวน 8 แห่ง (ร้อยละ 88.89) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 10 แห่ง (ร้อยละ 83.33) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 90.00) มีผลงานวิจัย 1-5 เรื่อง

5.1.1.2 เหตุผลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัย

จากการศึกษาเหตุผลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัย (ตารางที่ 5) โดยรวม พบว่า มหาวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแต่ยังไม่มีผลงานวิจัย จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 34.62) ระบุว่ายังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 5 แห่ง (ร้อยละ 31.25) 7 แห่ง (ร้อยละ 41.17) และ 6 แห่ง (ร้อยละ 31.58) ตามลำดับ ระบุว่ายังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังไม่มีนโยบายในด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่ชัดเจนนั้น อาจเนื่องมาจากนโยบายทางด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้ทำวิจัยมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทำให้ห้องสมุดซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนวิชาการยังไม่มีกำหนดนโยบายทางด้านการศึกษาที่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม ด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ บรรณารักษ์ยังไม่มีความรู้หรือความจำเป็นที่ต้องทำวิจัย เพราะไม่มีการระบุชัดเจนเหมือนตำแหน่ง

อาจารย์ที่มีหน้าที่สอน และทำวิจัย ผู้บริหารเกรงว่าการทำวิจัยจะกระทบต่อเวลาในการทำงานประจำ และยังไม่มีการนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานห้องสมุด (ชาโรณี เชาวนศิลป์ 2538: 69-73)

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 6) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 69 แห่ง (ร้อยละ 83.13) เห็นว่า ปัจจัยภายในมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทมหาวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัยรัฐจำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 84.00) เห็นว่าปัจจัยภายในมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยราชมงคล จำนวน 25 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 86.21) เห็นว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 25 แห่ง (ร้อยละ 86.21) เห็นว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

5.1.2.1 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 7) โดยรวมพบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 68 แห่ง (ร้อยละ 98.55) คือ นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวน 64 แห่ง (ร้อยละ 91.30) คือ สมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร และจำนวน 57 แห่ง (ร้อยละ 68.67) คือ งบประมาณสนับสนุน **ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือ งบประมาณสนับสนุน และสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร**

เมื่อจำแนกตามประเภทของห้องสมุด พบว่าปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐทุกแห่ง จำนวน 21 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ การให้ความรู้ / ฝึกอบรม / ดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยราชมงคล พบว่าปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดทุกแห่ง จำนวน 25 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดทุกแห่ง จำนวน 23 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการให้ความรู้ / ฝึกอบรม / ดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นว่า นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเป็นปัจจัยที่ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดนั้น อาจเนื่องมาจากนโยบายจะกำหนดไว้ชัดเจนในเรื่องของการให้การสนับสนุน ทั้งในด้านงบประมาณ การให้ความรู้ การอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัย ซึ่งเป็นไปเช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) ก็พบว่า นโยบายด้านการวิจัยของหน่วยงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมการทำวิจัยสถาบัน

5.1.2.2 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 8) โดยรวมพบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยทุกแห่ง จำนวน 68 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือ นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อจำแนกตามประเภทของห้องสมุด พบว่าปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐทุกแห่ง จำนวน 18 แห่ง (ร้อยละ 100.00) มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกแห่ง จำนวน 25 แห่ง (ร้อยละ 100.00) และมหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่ง จำนวน 25 แห่ง (ร้อยละ 100.00) คือ นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยทุกแห่งเห็นว่า นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดนั้น อาจเนื่องมาจากการที่มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายทางด้านการศึกษาที่ชัดเจน นโยบายทางด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัย จะมีการสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ ทุนวิจัย รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ ที่เกื้อหนุนต่อการทำวิจัยทั้งภายในและจากภายนอกมหาวิทยาลัย และมีนโยบายด้านการประกันคุณภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน จะช่วยให้ห้องสมุดตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยและนำมาปฏิบัติได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2554: 70)

5.1.3 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด

จากการศึกษาเรื่องการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ด้านวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ปรากฏผลดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 9) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 82 แห่ง (ร้อยละ 98.80) มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 71 แห่ง (ร้อยละ 85.54) เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด

ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด และเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดทุกแห่ง จำนวน 25 แห่ง (ร้อยละ 100.00) มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 23 แห่ง (ร้อยละ 92.00) เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ห้องสมุดทุกแห่ง จำนวน 29 แห่ง (ร้อยละ 100.00) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 28 แห่ง (ร้อยละ 96.60) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด รองลงมาจำนวน 22 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 75.90) เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุดนั้น อาจเนื่องมาจากรูปแบบของการวิจัยเป็นการทำวิจัยจากงานประจำ สามารถนำผลการวิจัยนั้นกลับไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิจารณ์ พานิช 2552:14)

นอกจากนี้ผลการวิจัยของ เกษวรา หมั่นเพียร (2547) ก็พบว่า วัตถุประสงค์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตผลงานทางวิชาการ คือ เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานในห้องสมุด และผลการวิจัยของ วรณพันธ์ อ่อนแยม (2552) พบว่า วัตถุประสงค์ของการทำวิจัยจากงานประจำ คือเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและแนวทางการแก้ไขปัญหา

5.1.4 นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 10) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 55 แห่ง (ร้อยละ 66.27) มีการกำหนดนโยบาย ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวน 28 แห่ง (ร้อยละ 33.73) ไม่มีการกำหนดนโยบาย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 84.00) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 62.10) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 16 แห่ง (ร้อยละ 55.20) มีการกำหนดนโยบาย

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการกำหนดนโยบาย โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 31 แห่ง (ร้อยละ 56.36) มีการกำหนดนโยบายไม่เป็นลายลักษณ์อักษร และจำนวน 24 แห่ง (ร้อยละ 43.64) มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 11 แห่ง (ร้อยละ 52.38) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 11 แห่ง (ร้อยละ 61.11) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 9 แห่ง (ร้อยละ 56.25) มีการกำหนดนโยบายไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดไม่เป็นลายลักษณ์อักษร อาจเนื่องมาจากนโยบายทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยยังไม่มีกำหนดอย่างชัดเจนในเรื่องของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อาจมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานหากไม่มีการปฏิบัติตามนโยบายที่ตั้งไว้ อีกทั้งไม่มีสิทธิ์ในการลาทำวิจัยเหมือนบุคลากรสายวิชาการ ตลอดจนเรื่องของผลตอบแทนและแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนต้องการผลิตผลงานวิจัยยังมีน้อย เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ ศิโรจน์ ผลพันธ์ (2549) ที่พบว่า ปัญหาสถาบันอุดมศึกษาไม่มีนโยบายการวิจัยที่ชัดเจน ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากผู้บริหารขาดการพัฒนา นักวิจัยขาดสิ่งจูงใจในความก้าวหน้า การจัดสรรงบประมาณมีความยุ่งยาก ค่าเช่าและไม่ทันต่อความต้องการนำไปใช้ประโยชน์

5.1.5 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด

การศึกษาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านกระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนั้น จำแนกรายละเอียดของกระบวนการออกเป็น

9 กระบวนการ ได้แก่ การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การจัดตั้งคณะทำงาน การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การติดตาม และประเมินแผน และการเผยแพร่งานวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการศึกษากระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 11) โดยรวม พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 76 แห่ง (ร้อยละ 91.57) มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 24 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 96.00) มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 26 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 89.66) มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 26 แห่ง (ร้อยละ 89.66) มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด อาจเนื่องจากองค์ประกอบหลักของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือการจัดการความรู้ โดยกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีรูปแบบของกิจกรรมที่หลากหลาย สามารถเลือกใช้ หรือผสมผสานวิธีการต่างๆ เข้าด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2550: 7) จะเน้นการให้บุคลากรให้ความร่วมมือและเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ ยังไม่ทำให้รู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระงานประจำที่มีอยู่ มีการสร้างบรรยากาศในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งช่วยส่งผลให้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดประสบผลสำเร็จได้

5.1.5.1 การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการศึกษา การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ (ตารางที่ 12) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 38 แห่ง (ร้อยละ 70.37) มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดของรัฐ จำนวนมากที่สุด 14 แห่ง (ร้อยละ 77.78) มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 13 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 68.42) มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจของห้องสมุดในด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการวิเคราะห์ศักยภาพ ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของห้องสมุด สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 14 แห่ง (ร้อยละ 82.35) มีการวิเคราะห์ศักยภาพ ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของห้องสมุด

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด อาจเนื่องมาจาก การจัดทำแผนการดำเนินงาน เป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างรูปแบบการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ ทั้งนี้ การกำหนดแผนกิจกรรมที่ชัดเจน มีการกำหนดวิธีการอย่างเป็นขั้นตอน จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามแผนได้ถูกต้อง ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อนและการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ (สมิต สัมฤทธิ์ 2548: 15)

5.1.5.2 การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน

จากการศึกษาการจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 13) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 50 แห่ง (ร้อยละ 70.42) จัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 12 แห่ง (ร้อยละ 54.55) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 20 แห่ง (ร้อยละ 83.33) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 72.00) จัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย อาจเนื่องมาจากงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ช่วยให้ผู้ทำวิจัยสามารถผลิตผลงานวิจัยได้อย่างคล่องตัว เมื่อบุคลากรเห็นว่า ห้องสมุดมีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยของ รุธิพร ตันติศรียานุรักษ์ (2548) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำวิจัยของบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนวิจัย

5.1.5.3 การจัดตั้งคณะทำงาน

จากการศึกษาการจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 14) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 50 แห่ง (ร้อยละ 73.53) จัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 14 แห่ง (ร้อยละ 70.00) จัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยเป็นที่ปรึกษาเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 16 แห่ง (ร้อยละ 69.57) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 84.00) คือจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีการจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย อาจเนื่องมาจากการจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัย ซึ่งมีความรู้ มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จะมีทัศนคติที่ดีต่องานวิจัยของบรรณารักษ์ และสามารถทำหน้าที่กลั่นกรอง หรือควบคุมคุณภาพของงานวิจัยได้ (ชาริณี เซวาน์ศิลป์ 2538: 77)

5.1.5.4 การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จากการศึกษาการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 15) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 52 แห่ง (ร้อยละ 69.33) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยสมดุรัฐ จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 79.17) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 73.08) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 76.00) ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาของสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ในหัวข้อที่สนใจทำวิจัย

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย อาจเนื่องมาจากการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเป็นแนวคิดที่บุคลากรในห้องสมุดยังไม่คุ้นเคย ยังมีความเข้าใจว่าเป็นการทำวิจัยโดยทั่วไปซึ่งเข้าถึงและทำได้ยาก การให้ความรู้ในเรื่องการ

พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเป็นการสร้างความตระหนักในการพัฒนางานวิจัยที่เกิดจากงานประจำของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรทราบถึงความแตกต่าง และรูปแบบของการทำวิจัยจากงานประจำ ช่วยให้เกิดความเข้าใจ และเห็นว่าไม่ใช่เรื่องที่ยากที่จะปฏิบัติ (วิจารณ์ พานิช 2552: 14) และบุคลากรของห้องสมุดมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพและงานที่รับผิดชอบ แต่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงหรือได้รับการสนับสนุนการพัฒนาด้านวิจัย จึงไม่สามารถพัฒนางานประจำมาเป็นงานวิจัยได้

5.1.5.5 การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก

จากการศึกษาการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 16) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 42 แห่ง (ร้อยละ 65.63) จัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 9 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 45.00) จัดซื้อ/จัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย และจัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย

ในส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 15 แห่ง (ร้อยละ 71.43) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 78.26) จัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย

5.1.5.6 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการศึกษาการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 17) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 55 แห่ง (ร้อยละ 72.37) ใช้การจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐจำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 87.50) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 18 แห่ง (ร้อยละ 69.23) ใช้การจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) ส่วนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 17 แห่ง (ร้อยละ 65.38) ใช้การค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ใช้การจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) เป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยนั้น อาจเนื่องมาจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีพื้นที่ในการแสดงออก

ทางความคิดได้อย่างอิสระ มีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เป็นวิธีที่กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกิจกรรมในลักษณะนี้ ได้แก่ การจัดประชุมวิชาการ การสัมมนาวิชาการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทุกคนคุ้นเคยและมีการจัดขึ้นอยู่เป็นประจำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2550: 9)

5.1.5.7 การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จากการศึกษาการจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ตารางที่ 18) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 51 แห่ง (ร้อยละ 71.83) กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 17 แห่ง (ร้อยละ 73.91) สร้างบรรยากาศสนับสนุนการทำวิจัยภายในห้องสมุด ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 17 แห่งเท่ากัน (ร้อยละ 70.83) กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย และกำหนดระยะเวลาในการทำวิจัย และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 87.50) กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย

5.1.5.8 การติดตาม และประเมินแผน

จากการศึกษาการติดตาม และประเมินแผนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 19) โดยรวม พบว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุด 53 แห่ง (ร้อยละ 74.65) กำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรัฐ จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 86.36) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 15 แห่ง (ร้อยละ 62.50) กำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 84.00) ติดตามแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีการกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย อาจเนื่องมาจาก การกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนที่แน่นอน จะช่วยควบคุมการติดตามและประเมินแผนให้เป็นไปตามกรอบระยะที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานตามแผนนั้นจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทันตามกำหนดการที่วางไว้หรือไม่ (สมิต สัจฉกร 2548: 81-82)

5.1.5.9 การเผยแพร่งานวิจัย

จากการศึกษาการเผยแพร่งานวิจัยของห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยรวม (ตารางที่ 20) พบว่าห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 57 แห่ง (ร้อยละ 83.82) สนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนมากที่สุด 19 แห่ง (ร้อยละ 90.48) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนมากที่สุด 17 แห่ง (ร้อยละ 70.83) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (ร้อยละ 91.30) มีการสนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่สนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ อาจเนื่องมาจากเป็นวิธีการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ได้รับความนิยมอย่างมาก และเป็นที่น่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับ มีหลักฐานชัดเจน (จิโรจน์ ไวกานิชกิจ 2550: 52) ซึ่งงานวิจัยของ ศิโรจน์ ผลพันธ์ (2548) กล่าวไว้ว่าการตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นรูปแบบของการเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งนี้ ในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการนั้น จะมีผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองผลงานวิจัยนั้นๆ ก่อน จึงช่วยยืนยันได้ว่าผลงานวิจัยนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ และมีคุณค่าต่อการเผยแพร่ความรู้ต่อผู้อ่านต่อไปได้

5.1.6 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย

5.1.6.1 ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด

จากการศึกษาปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 21) โดยรวมพบว่าห้องสมุดจำนวน 67-76 แห่ง ประสบปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด โดยปัญหาที่ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 76 แห่ง ประสบ คือ ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาระดับของปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า ห้องสมุดประสบปัญหาในระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ (2.88)

การที่ห้องสมุดประสบปัญหาไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ไม่มีนโยบายการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรขาดสิ่งจูงใจในการทำวิจัย

เช่นเดียวกับกับผลงานวิจัยของ ศิโรจน์ ผลพันธิน (2549) พบว่า ปัญหาสำคัญที่พบในการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา คือ สถาบันอุดมศึกษาไม่มีนโยบายการวิจัยที่ชัดเจน นักวิจัยขาดสิ่งจูงใจในความก้าวหน้า จึงไม่มีการดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 20-23 แห่ง และห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 24-25 แห่ง ประสบปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดในระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ (2.92) และ (2.72) ตามลำดับ

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ห้องสมุดจำนวน 23-28 แห่ง ประสบปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่ชัดเจน (3.21)

5.1.6.2 ปัญหาด้านกระบวนการ

จากการศึกษาปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 22) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวน 60-79 แห่ง ประสบปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุด โดยปัญหาที่ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 79 แห่ง ประสบ คือ ไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาระดับปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่าห้องสมุดประสบปัญหาในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาด้านการขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมให้ความรู้ (2.84)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 17-23 แห่ง ประสบปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมให้ความรู้ (3.04)

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 23-29 แห่ง ประสบปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ปัญหา คือ ขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขาดความต่อเนื่องในการติดตามและประเมินผล (2.83 เท่ากัน)

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ห้องสมุดจำนวน 20-27 แห่ง ประสบปัญหาด้านกระบวนการของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ปัญหา คือ ขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมให้ความรู้ และไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ (2.76 เท่ากัน)

5.1.6.3 ปัญหาด้านงบประมาณ

จากการศึกษาปัญหาด้านงบประมาณของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 23) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวน 63-69 แห่ง ประสบปัญหาด้านงบประมาณ โดยปัญหาที่ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 69 แห่งเท่ากันประสบ คือ งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และงบประมาณในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอกไม่เพียงพอ

เมื่อพิจารณาระดับปัญหาด้านงบประมาณ พบว่า ห้องสมุดประสบปัญหาด้านงบประมาณของห้องสมุดในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ (2.51) สำหรับเรื่องงบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ ห้องสมุดประสบปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัญหาที่ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในระดับมาก คือ งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ประสบปัญหางบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และเป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจาก ห้องสมุดไม่มีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน ส่งผลให้ขาดงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย ซึ่งผลการวิจัยของ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) พบว่า ปัญหาการทำวิจัยของบุคลากร คือ ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ และผลการวิจัยของ ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ (2548) พบว่า ปัญหาที่ประสบในการทำวิจัยของบุคลากร ได้แก่ ปัญหาเรื่องทุนอุดหนุนวิจัยด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 16-21 แห่ง ประสบปัญหาด้านงบประมาณในระดับน้อยทุกปัญหา โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ปัญหา คือ งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และงบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ (2.40 เท่ากัน)

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 25-26 แห่ง ประสบปัญหาด้านงบประมาณในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ(2.76)

สำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ห้องสมุดจำนวน 21-25 แห่ง ประสบปัญหาด้านงบประมาณของห้องสมุด ในระดับน้อยทุกปัญหา โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่มีการจัดหาเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย (2.48)

5.1.6.4 ปัญหาด้านบุคลากร

จากการศึกษาปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 24) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวน 72-81 แห่ง ประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุด โดยปัญหาที่ห้องสมุดจำนวนมากที่สุด 81 แห่งเท่ากันประสบ คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่เพียงพอ และบุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย

เมื่อพิจารณาระดับปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า ห้องสมุดประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดในระดับมากและระดับปานกลาง โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย (3.80)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 19-25 แห่ง และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 25-28 แห่ง ประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดในระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย (4.24) และ (3.52) ตามลำดับ

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 28-29 แห่ง ประสบปัญหาด้านบุคลากรของห้องสมุดในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ และบุคลากรมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยไม่เพียงพอ (3.69 เท่ากัน)

ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัญหาที่ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในระดับมาก คือ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ประสบปัญหาบุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย ซึ่งเป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้วย อาจเนื่องมาจาก บุคลากรมีภาระงานประจำมาก การทำวิจัยจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ ยังไม่มีระเบียบที่กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลาเพื่อทำวิจัยได้ ซึ่งผลการวิจัยของ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) พบว่า ปัญหาการทำวิจัยของบุคลากร คือ ภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ เกษวรา หมั่นเพียร (2547) และ ประไพพรรณ จารุทวี (2550) ที่ประสบปัญหาบุคลากรไม่มีเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ เนื่องจากมีงานที่รับผิดชอบจำนวนมาก และผลการวิจัยของ วิฑิตพร ตันติศรียานุรักษ์ (2548) พบว่า ปัญหาที่ประสบในการทำวิจัยของบุคลากร คือ ภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย รวมถึงผลงานวิจัยของ Turner (2002) พบว่า ปัญหาในการทำวิจัยของบรรณารักษ์ คือ ไม่มีเวลาในการทำวิจัย

5.1.6.5 ปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ

จากการศึกษาปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 25) โดยรวมพบว่า ห้องสมุดจำนวน 69 แห่ง ประสบปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดในระดับน้อยทุกปัญหา โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยมีไม่เพียงพอ (2.19)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 18-20 แห่ง และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 25 แห่ง ประสบปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดในระดับน้อยทุกปัญหา โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยมีไม่เพียงพอ (2.04) และ (2.41) ตามลำดับ

ส่วนห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ห้องสมุดจำนวน 24-26 แห่ง ประสบปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดอยู่ในระดับน้อยทุกปัญหา โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไม่ทันสมัย (2.21)

5.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย และเป็นข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอจำนวน 3 คนขึ้นไป ดังนี้

1. ผู้บริหารห้องสมุดควรสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานวิจัย โดยพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรที่มีผลงานวิจัย (3 คน)
2. ผู้บริหารห้องสมุดควรให้การสนับสนุนในด้านการให้ความรู้ โดยการจัดอบรม รวมทั้งจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในด้านการทำวิจัยเป็นที่ปรึกษา (3 คน)

5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

5.3.1 ผลการวิจัยที่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ

สมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือ งบประมาณสนับสนุน สมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร และนโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย

สมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด และเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด

สมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า ปัญหาที่ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในระดับมาก คือ บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย

5.3.2 ผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ

สมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า ปัญหาที่ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในระดับมาก คือ งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ เนื่องจากผลการวิจัยปรากฏว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยประสบปัญหากล่าวในระดับน้อย

5.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ดังนี้

5.4.1 ควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดให้ชัดเจน โดยนโยบายจะต้องครอบคลุมในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัย ทั้งนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์นโยบายให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง เพื่อเกิดการนำไปสู่การปฏิบัติตามนโยบายที่ตั้งไว้

5.4.2 ควรมีการจัดสรรเวลาการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยให้แก่บุคลากรได้มีเวลาในการทำวิจัยได้โดยไม่กระทบต่อการทำงานประจำ หรือเป็นการเพิ่มภาระงาน ควรมีการจัดบุคลากรผู้อื่นปฏิบัติงานแทนในช่วงระยะเวลาที่มีการทำวิจัย โดยกำหนดแผนการดำเนินการวิจัยที่เป็นขั้นตอน มีกรอบระยะเวลาที่แน่นอน

5.4.3 ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรห้องสมุดผลิตงานวิจัยจากงานประจำ ทั้งนี้ ควรกำหนดผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับอย่างชัดเจน โดยผลตอบแทนในลักษณะของการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับก็เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้

5.4.4 ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรแทรกชมหรือบูรณาการให้อยู่กับงานประจำ จะช่วยทำให้ไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นการเพิ่มภาระงานประจำที่มีอยู่ มีการสร้างบรรยากาศในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งช่วยส่งผลให้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดประสบผลสำเร็จได้

5.4.5 ควรมีการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ในเรื่องการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยจัดการอบรมปีละ 1-2 ครั้ง ต่อเนื่องกันเป็นประจำทุกปี โดยสลับสับเปลี่ยนหัวข้อในการอบรม เพื่อเป็นการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรอยากทำวิจัยมากขึ้น

5.5 แนวทางการวิจัยในอนาคต

ศึกษาเรื่องความต้องการการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัย



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

การสัมมนา PULINET วิชาการ ครั้งที่ 4. [ออนไลน์]. 2556. แหล่งที่มา: <http://www.lib.nu.ac.th/pulinet4/pdata-index.php?id=50>. [20 เมษายน 2557]

เกษรรา หมั่นเพียร. การผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และ ประชาธิป กะทา. วิจัยเชิงคุณภาพ: การเรียนรู้จากงานประจำ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2551.

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. ถึงเวลาคืนอำนาจการร่วมสร้างความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติด้วย R2R. หมออนามัย 18,4 (2552): 20-29.

จรรยาพร ศรีศศลักษณ์. R2R กับการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์. ใน สังเคราะห์ปัญญาเพื่อพัฒนา R2R. หน้า 19-25. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2553.

ชโรชนีัย ชัยมินทร์. การวิเคราะห์เนื้อหาทางงานวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ของบรรณารักษ์และนักสารสนเทศห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

ชาโรณี เขาวนศิลป์. ผู้บริหารกับงานวิจัยของบรรณารักษ์. บรรณารักษศาสตร์ มข. 13, 3 (สิงหาคม 2538): 65-83.

ชุติมา สัจจามันท์. การวิจัยกับวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ชมรมผู้สอนวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 2546.

ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.

- ทรงธรรม ชีระกุล. การวิจัยสถาบัน: เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร. [ออนไลน์]
แหล่งที่มา: http://www2.tsu.ac.th/grad/report_/files/14095757200957.doc. [15
ธันวาคม 2556]
- ฉมลวรรณ ขุนไพชิต. การวิจัยกับบทบาทที่เปลี่ยนไปของบรรณารักษ์ยุคดิจิทัล. วารสารสำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยทักษิณ 6, 1 (2550): 11-19.
- ประไพพรรณ จารุทวี. การผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- ปารมี ทองสุกใส. ชุมชนนักปฏิบัติ=Community of Practice. วารสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ 13 (2549-2550): 78-83.
- พัชฐญาณ กัลบกกลาง. วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของบรรณารักษ์วิเคราะห์
หมวดหมู่และทำรายการทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- เรื่องชัย จรุงวัฒน์. สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากับงานวิจัย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
http://www.khonkaenlink.info/ebook/data/article/staff_research.doc.
[15 ธันวาคม 2556]
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงาน
วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2552.
- วัลลภา จันทร์ดี. ปัญหาการผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุดคณะสถาบัน และ
ศูนย์ทางวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะอักษรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- วิจารณ์ พานิช. เปิดคัมภีร์ R2R. ใน จรรยาพร ศรีศลักษณ์ และ สรชัย จำเนียรดำรงการ,
บรรณาธิการ. เคล็ดไม่ลับ R2R: บริบทโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป/ชุมชน. หน้า 11-16.
นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2552.
- วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, 2551.

วิโรจน์ ไวกวนิชกิจ. การสร้างงานวิจัยจากงานประจำ. วารสารอายุรศาสตร์อีสาน 6, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2550): 47-56.

วิไลวรรณ รัตน์พันธ์. การสนับสนุนของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพของ บรรณารักษ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

ศิริพร จิรวัดน์กุล และ อรุณ จิรวัดน์กุล. วิจัยจากงานประจำ เรียนแบบทีละขั้น. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์, 2553.

ศิโรจน์ ผลพันธิน. รูปแบบการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549.

สมบูรณ์ เทียนทอง. การสำรวจผลงานวิจัยประเภท Routine to Research (R2R) และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการดูแลผู้ป่วยในงานบริการวิสัญญี. ศรีนครินทร์เวชสาร 23, 1 (2551): 74-80.

สมิต สัจฉกร. การวางแผนปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: สายธาร, 2548.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ. นโยบาย บทบาท และความสำคัญของงานวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับชาติ, 2556.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. คู่มือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.alro.go.th/alro/project/PMQA/file/CoP.pdf>. [12 เมษายน 2557]

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (๒๕๕๔ – ๒๕๕๘) ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2545.

สินธะวา คามดิษฐ์. แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dpu.ac.th/ces/download.php?filename=1377588101.pdf>. [23 พฤศจิกายน 2556]

สุทัศน์ แก้วราช และ ยวดี เพชระ. การพัฒนางานประจำสู่การวิจัยกับการพัฒนางานของบุคลากร ห้องสมุด. อินฟอร์เมชัน 17, 1 (2553): 40-51.

อรุณศรี กางเพ็ญ. ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อการทำวิจัยสถาบัน ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.

อุทัย บุญประเสริฐ. การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อรุณสภา, 2543.

ภาษาอังกฤษ

Booth, A. Mirage or Reality? Health Information and Libraries Journal 19 (2002): 56-58.

Checkland, P. B. and S. Holwell. Action Research: Its Nature and Validity. Systemic Practice and Action Research 11, 1 (1998): 9-21.

Ghosh, S. Service Evaluation in Special Library: Supporting Development Research at the Institute of Social Science Library, Dew Delhi. Library Review 52, 2 (2003): 76-83.

Hall, H. Promoting the Priorities of Practitioner Research Engagement. Journal of Librarianship and Information Science 42, 2 (2010): 83-88.

McNicol, S. Practitioner research in libraries: a cross-sectoral comparison. Library and Information Research 28, 88 (2004): 34-41.

McPherson, M. and J. M. Baptista Nunes. Supporting Educational Management Through Action Research. The International Journal of Education Management 16,6 (2002): 300-308.

Turner, K. J. The Use of Applied Library and Information Studies (LIS) Research in New Zealand Libraries. Library Review 51, 5 (2002): 230-240.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ที่ ศธ 0512.23/22๖๑

คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๘ ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด
2. ที่อยู่นิสิตที่สามารถติดต่อได้

เนื่องด้วย นางสาวชญาสินี ตั้งศรีมงคล นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ร่ำไพ เปรมสมิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามมาเก็บข้อมูล จากท่าน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นางสาวชญาสินี ตั้งศรีมงคล ได้ ทำการเก็บข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พิมพ์ร่ำไพ เปรมสมิทธิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพจน์ อัสววิรุฬหการ)
คณบดีคณะอักษรศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทรศัพท์/โทรสาร. 0-2218-4875



ภาคผนวก ข

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ชุดที่

แบบสอบถามผู้บริหารห้องสมุด

เรื่อง

การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และ ปัญหาที่ประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับห้องสมุด

ตอนที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ตอนที่ 3 ปัญหาที่ประสบในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยและข้อเสนอแนะ

คำอธิบายศัพท์

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำงานลักษณะที่เรียกว่างานประจำ (Routine) มีการปรับปรุงหรือการพัฒนางานประจำโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือ สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงกระบวนการให้ทันสมัย ตอบรับกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ชญาสินี ตั้งศรีมงคล

นิสิตระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์

คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรุณาส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัย ด้วยของเปล่าติดแสตมป์ ซึ่งจำหน่ายให้ผู้วิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ **ภายในวันศุกร์ที่ 9 พ.ย. 2555** และหากท่านมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อสอบถาม น.ส.ชญาสินี ตั้งศรีมงคล โทร. 037-395451 ถึง 5 ต่อ 60104 หรือ 081-649-6473 E-mail : chayasini@hotmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับห้องสมุด

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ห้องสมุดของท่าน

- มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และมีผลงานวิจัยแล้วจำนวน.....เรื่อง
- มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แต่ยังไม่ีผลงานวิจัย เพราะ.....
-
-

ตอนที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องหัวข้อ [] หรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนดให้

1. ท่านเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1.1 ปัจจัยภายในห้องสมุด

- นโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- การให้ความรู้ / ฝึกอบรม / ดูงานเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- คณะทำงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย
- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- งบประมาณสนับสนุน
- การสนับสนุนด้านเวลา
- สมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร
- ความร่วมมือของบุคลากร
- จำนวนบุคลากรภายในห้องสมุด
- วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการวิจัย
- ทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุด
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
-

1.2 ปัจจัยภายนอกห้องสมุด

- นโยบายด้านกรวิจัยของมหาวิทยาลัย
- นโยบายด้านการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย

- ความร่วมมือจากหน่วยงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย
- ทรัพยากรสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย
- การสนับสนุนจากสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
- เครือข่าย / ความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัย
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุด คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานประจำของห้องสมุด
- เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานประจำของห้องสมุด
- เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างประสบการณ์ในด้านการวิจัย
- เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของห้องสมุด
- เพื่อประเมินคุณภาพงานบริการของห้องสมุด
- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานประจำของบุคลากร
- เพื่อส่งเสริมการเลื่อนระดับ / เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร
- เพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในงานประจำ
- เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดของท่าน

มีการกำหนดนโยบาย

- เป็นลายลักษณ์อักษร (โปรดระบุ).....

- ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร เพราะ.....

ไม่มีการกำหนดนโยบาย เพราะ (โปรดระบุ).....

4. กระบวนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือ

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ทั้ง [] หัวข้อใหญ่และ () ข้อย่อย หรือเติมข้อความในช่องที่กำหนดให้)

[] การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(หากในข้อ 3 ท่านตอบว่าไม่มีกำหนดนโยบาย กรุณาข้ามหัวข้อนี้ และตอบคำถามต่อในหัวข้อถัดไป)

- () การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจของห้องสมุดในด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- () การวิเคราะห์ศักยภาพ ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของห้องสมุด
- () การระบุปัญหาของห้องสมุด
- () การวางแผนเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุของห้องสมุด
- () การจัดทำนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด
- () การจัดทำแผนการดำเนินงาน และกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด
- () การประกาศ/ประชาสัมพันธ์นโยบาย
- () การกระตุ้นให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- () การประเมินผลนโยบาย
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] การจัดหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน

- () การจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย
- () การประชาสัมพันธ์แหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย
- () การจัดตั้งคณะกรรมการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอก
- () การจัดหาเงินทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย
- () การจัดให้มีเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย
- () การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัย
- () การชี้แจงขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] การจัดตั้งคณะทำงาน

- () การจัดตั้งคณะทำงานในการทำวิจัย
- () การจัดหาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย
- () การจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยเป็นที่ปรึกษาเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

() การจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] **การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย**

() การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

() การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

() การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย

() การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเผยแพร่งานวิจัย

() การจัดศึกษาดูงานเรื่องส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยภายนอกหน่วยงาน

() การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนาของสมาคมวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ในหัวข้อที่สนใจทำวิจัย

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] **การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก**

() การจัดซื้อ/จัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย

() การจัดซื้อ/จัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย

() การจัดซื้อ/จัดหาซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำวิจัย

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] **การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้**

() การค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

() การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling)

() การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice: CoP)

() การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)

() การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

() การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

() การจัดให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum)

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] **การจัดทำแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย**

- () การจัดการประชุม/ระดมสมอง และวิเคราะห์งานประจำในแต่ละงานเพื่อกำหนดหัวข้อในการทำวิจัย
- () การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย
- () การกำหนดระยะเวลาในการทำวิจัย
- () การจัดสรรภาระงานเพื่อให้นักศึกษามีเวลาในการทำวิจัย
- () การจัดสรรเวลาให้นักศึกษาทำวิจัย
- () การจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการทำวิจัย
- () การสร้างบรรยากาศสนับสนุนการทำวิจัยภายในห้องสมุด
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] **การติดตาม และประเมินแผน**

- () การกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- () การติดตามแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- () การประเมินแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- () การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] **การเผยแพร่งานวิจัย**

- () การสนับสนุนให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ
- () การประชาสัมพันธ์แหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย
- () การสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย
- () การจัดการประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย
- () การจัดพิมพ์บทความงานวิจัยประจำปี
- () การจัดพิมพ์ผลงานวิจัยลงในเอกสารของหน่วยงาน
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

[] **กระบวนการอื่น ๆ (โปรดระบุ)**

ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในห้องสมุดมหาวิทยาลัยและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดระบุระดับปัญหา โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาหรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนดให้

1. ในการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุด ท่านประสบปัญหาต่อไปนี้ในระดับใด

รายการปัญหา	ระดับปัญหา					ไม่ ประสบ ปัญหา
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ปัญหาด้านนโยบายของห้องสมุด						
1. นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่ชัดเจน						
2. ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้						
3. นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของห้องสมุดไม่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย						
4. นโยบายไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของห้องสมุด						
5. ขาดการชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบเพื่อปฏิบัติตาม						
6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....						
ปัญหาด้านกระบวนการ						
1. จัดกิจกรรมให้ความรู้มีเนื้อหาไม่สัมพันธ์กับงานประจำที่ปฏิบัติ						
2. รูปแบบของกิจกรรมให้ความรู้ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา						
3. ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมให้ความรู้						
4. ไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ						
5. ขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
6. ที่ปรึกษามีภาระงานมาก มีเวลาให้คำปรึกษาน้อย						
7. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะทำงานไม่ชัดเจน						
8. จัดทำแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน						
9. ขาดความต่อเนื่องในการติดตามและประเมินผล						
10. ไม่ได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ						
11. อื่นๆ (โปรดระบุ).....						

รายการปัญหา	ระดับปัญหา					ไม่ ประสบ ปัญหา
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ปัญหาด้านงบประมาณ						
1. งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ						
2. งบประมาณที่ได้รับในการทำวิจัยไม่ต่อเนื่อง						
3. งบประมาณในการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากรไม่เพียงพอ						
4. งบประมาณในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อใช้ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ						
5. งบประมาณในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอกไม่เพียงพอ						
6. งบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เป็นต้น						
7. งบประมาณในการเผยแพร่ผลงานวิจัยไม่เพียงพอ						
8. ไม่ได้จัดให้มีเงินรองจ่ายสำหรับการทำวิจัย						
9. ระบบการจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัยล่าช้า ไม่คล่องตัว						
10. อื่นๆ (โปรดระบุ).....						
ปัญหาด้านบุคลากร						
1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไม่เพียงพอ						
2. บุคลากรไม่เห็นว่างานประจำที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อองค์กร						
3. บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย						
4. บุคลากรไม่มีเวลาในการทำวิจัย						
5. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย						
6. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย						
7. บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่เพียงพอ						
8. บุคลากรมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยไม่เพียงพอ						
9. อื่นๆ (โปรดระบุ).....						

รายการปัญหา	ระดับปัญหา					ไม่ ประสบ ปัญหา
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ปัญหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ						
1. ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยมีไม่เพียงพอ						
2. ทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยไม่ทันสมัย						
3. ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศภายนอก						
4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....						
ปัญหาด้านอื่นๆ (โปรดระบุ)						
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยทุกท่าน
ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวชญาสินี ตั้งศรีมงคล เกิดวันเสาร์ที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2521 ที่อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ จากภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในปี การศึกษา 2546 และได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหลักสูตรอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553 ปัจจุบัน ปฏิบัติงานในตำแหน่งบรรณารักษ์ ห้องสมุดคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY