

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศใน
การปฏิบัติงานห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ
รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

INDICATORS FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF WORK PERFORMANCE OF
LIBRARIANS/INFORMATION PROFESSIONALS FOR SPECIAL
LIBRARIES/INFORMATION CENTERS OF GOVERNMENT SECTORS, STATE
ENTERPRISES AND PUBLIC ORGANIZATIONS
IN BANGKOK

วิภา ศุภจารักษ์¹ และสุรชนี เปี่ยมญาติ²
Wipa Supajareerak and Suratchanee Piumyat

¹หลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

²หลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน 2) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คนได้รับกลับคืนมา 145 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 95.39 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent) สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Scheffe's test และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยวิธี Stepwise

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมบรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก1ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรกคือ ความอิสระในการปฏิบัติงาน ลำดับต่อมาคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานลำดับสุดท้ายคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความเป็นจริงในระดับมาก ส่วนด้านการประกอบวิชาชีพ
มีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในการปฏิบัติห้องสมุด
เฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศ สังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมี 3 ด้านคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความอิสระในการ
ปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นในการพยากรณ์ร้อยละ
47.0 แสดงเป็นสมการได้ ดังนี้

ความสำเร็จของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในการปฏิบัติงานห้องสมุดเฉพาะศูนย์
สารสนเทศ = $1.431 + 0.250$ (รายได้และสวัสดิการ) + 0.222 (ความอิสระในการปฏิบัติงาน)
+ 0.250 (สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน)

ABSTRACT

This Research, Factors Affecting the Success of Work Performance of Librarians/Information Professionals for Special Libraries/Information Center of Government Sectors, State Enterprises and Public Organizations in Bangkok Metropolis and Boundary, aims to study 1) work performance factors 2) work performance success; and 3) factors affecting work performance success of librarians/information professionals for special libraries/information center of government sectors, state enterprises and public organizations in Bangkok Metropolis and boundary. A survey research method was the research technique used to collect data in this study. Questionnaires were distributed to random sample of 152 librarians who worked in government sectors, state enterprises and public organizations in Bangkok Metropolis and boundary. The high proportion of 145 librarians (95.39%) responded to the questionnaires. The statistical techniques used in analyzing the data included descriptive statistics, t-test (independent) one-way analysis of variance, Scheffe's method of pair-wise comparison, and stepwise regression analysis.

The research results show that:

1. Librarians/Information professionals in the sample had opinioned toward work performance factors, as a whole at the moderate level, and by aspect, the top rate work performance was the working environment at the high level, followed by the others were rate at moderate level, work freedom, rapport with the administrator and the colleagues; while the factors of income and welfare were rated at the last.

2. Work performance success, the overall success was perceived to be true at the high level. When considered by aspect, it was found that the professional code

of ethics was aspect at the high level, while the professional practice was aspect at the moderate level.

3. Factors affecting work performance success were income and welfare, work freedom, and environment at work. The predicting power was 47.0 percent. The regression equation was as follows:

Work performance success = 1.431 + 0.250 (income and welfare) + 0.222 (work freedom) + 0.250 (environment at work)

คำสำคัญ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรณารักษ์ นักสารสนเทศห้องสมุดเฉพาะศูนย์สารสนเทศ

ความสำคัญของปัญหา

ห้องสมุดที่ทำหน้าที่ให้บริการทรัพยากรสารสนเทศในกลุ่มวิชาเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่ง จัดหา จัดเก็บรวบรวมหนังสือ วารสาร จุลสาร รายงาน สื่อโสตทัศน ตลอดจนสื่อสารสนเทศในรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้นๆ อย่างครบถ้วนจัดเป็นห้องสมุดเฉพาะ มักเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยราชการ องค์กร บริษัทเอกชนหรือธนาคาร ซึ่งจะเน้นการช่วยค้นเรื่องราวตอบคำถาม แลกเปลี่ยนทางวิชาการ จัดทำสำเนาเอกสาร ค้นหาเอกสาร จัดทำบรรณานุกรมและดัชนีค้นเรื่องให้ตามต้องการจัดพิมพ์ข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์เฉพาะเรื่องส่งให้ถึงผู้ใช้ จัดส่งเอกสารและเรื่องย่อของเอกสารเฉพาะเรื่องให้ถึงผู้ใช้ตามความสนใจเป็นรายบุคคล เนื่องจากในปัจจุบันการผลิตหนังสือและสิ่งพิมพ์อื่นๆ โดยเฉพาะวารสารทางวิชาการรายงานการวิจัย และรายงานการประชุมทางวิชาการมีปริมาณเพิ่มขึ้นมากมายแต่ละสาขาวิชาก็มี สาขาแยกย่อยเป็นรายละเอียดลึกซึ้ง จึงยากที่ห้องสมุดแห่งใดแห่งหนึ่งจะรวบรวมเอกสารเหล่านี้ได้หมดทุกอย่างและให้บริการได้ทุกอย่าง ครบถ้วนจึงเกิดมีหน่วยงานดำเนินการเฉพาะเรื่องเช่นรวบรวมหนังสือและสิ่งพิมพ์อื่นๆ เฉพาะสาขาวิชาย่อยวิเคราะห์เนื้อหาจัดทำเรื่องย่อ และดัชนีค้นเรื่องนั้นๆ แล้วพิมพ์ออกเผยแพร่ให้ถึงตัวผู้ต้องการเรื่องราวข่าวสารและข้อมูลตลอดจนเอกสารในเรื่องนั้นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเภทนี้จะมีชื่อเรียกว่า ศูนย์เอกสาร ศูนย์สารสนเทศศูนย์ข่าวสารหรือศูนย์สารนิเทศ เช่น ศูนย์เอกสารการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ศูนย์ข่าวสารการประมง เป็นต้นศูนย์เหล่านี้บางศูนย์เป็นเอกเทศบางศูนย์ก็เป็นส่วนหนึ่งของห้องสมุดบางศูนย์ก็เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเช่นเดียวกับห้องสมุดเฉพาะ (แม้นมาส ชวลิต, 2550) ซึ่งสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (2551) ได้กำหนดว่าห้องสมุดเฉพาะ หมายถึง ห้องสมุด ศูนย์เอกสาร ศูนย์บรรณสาร หรือเรียกชื่ออื่น ในที่นี้จะรวมเรียกว่า ห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศ

องค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงานห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นอกจากอาคารสถานที่ งบประมาณ ทรัพยากรสารสนเทศที่มีคุณค่าและเพียงพอแล้วยังมีบุคลากร เรียกว่า “บรรณารักษ์/นักสารสนเทศ” ผู้มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่บริหารและ การให้บริการ บรรณารักษ์/นักสารสนเทศจะต้องเข้าใจนโยบายและโครงสร้างขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของห้องสมุดได้อย่างชัดเจน เหมาะสมและเป็นที่

ยอมรับขององค์กรต้นสังกัด ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและการบริการที่ตอบสนองความต้องการขององค์กร (Eddison, 1990)

Marshall and others (1996) ได้สรุปความสามารถของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศ จำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถด้านวิชาชีพ (Professional Competencies) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ทางวิชาชีพเป็นพื้นฐานในการให้บริการสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรสารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศ เทคโนโลยีการจัดการ และการวิจัย 2) ความสามารถเฉพาะบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง ทักษะทัศนคติและคุณค่าที่แต่ละบุคคลมีเพื่อเสริมให้การทำงานในวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเป็นผู้มีการสื่อสารที่ดี มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีจิตใจที่ชอบช่วยเหลือและบริการผู้อื่น รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา

ในปัจจุบัน สังคมอยู่ในช่วงศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างมากมาย เนื่องจากได้รับผลกระทบจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และสารสนเทศ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการทำงานในทางวิชาชีพต่างๆ ได้แก่ วงการธุรกิจ การเงิน การธนาคาร การศึกษา และการวิจัย รวมทั้งวงการห้องสมุดก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท การดำเนินงานและการให้บริการ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมสารสนเทศ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความสามารถของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศได้รับการท้าทายที่สูงมากขึ้น อาทิ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคมที่มีพัฒนาการของ ความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง รวมถึงการแข่งขันในด้านต่างๆ ตลอดจนความรู้สึกรองผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2557)

จากประเด็นต่างๆ ดังกล่าว เห็นได้ว่าห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ มีบทบาทสำคัญในการช่วยสนับสนุนองค์กรต้นสังกัด ให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมโดยมีจักรกลสำคัญในการปฏิบัติงานห้องสมุด คือ บรรณารักษ์/นักสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในการปฏิบัติงานห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาองค์กรที่ห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศนั้นๆ สังกัดอยู่ อีกทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติโดยรวม

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นอย่างไร

2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นอย่างไร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

1. บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน

4. บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีสถานภาพต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน
5. บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน

6. บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน

7. บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน

8. บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีประเภทหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากรเป็นบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศ สังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การ

มหาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 252 คน (ชมรมบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ, 2555) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สำหรับตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและตอนที่ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 ซึ่งผ่านเกณฑ์การยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.39 แบ่งเป็น บรรณารักษ์/นักสารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการ 101 คน คิดเป็นร้อยละ 69.66 สังกัดรัฐวิสาหกิจ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.14 และสังกัดองค์การมหาชน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.21 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ t-test, วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ F-test จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ และหน่วยงานที่สังกัดทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Scheffe's test และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างบรรณารักษ์/นักสารสนเทศ จำนวน 145 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 70.34 อายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 37.24 วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปริญญาตรี/เทียบเท่าจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 69.66 มีสถานภาพโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 62.76 มีตำแหน่งเป็นบรรณารักษ์/นักสารสนเทศ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 85.52 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 ได้รับเงินเดือนประจำ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 และสังกัดหน่วยงานราชการจำนวน 101 คน คิดเป็น ร้อยละ 69.66

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมบรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 1 ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรกคือ ความอิสระในการปฏิบัติงาน ลำดับต่อมาคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานลำดับสุดท้ายคือ ด้านรายได้และสวัสดิการรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ความเป็นจริง			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.14	0.60	ปานกลาง	4
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.37 3.44	0.60 0.56	ปานกลาง มาก	3 1
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.39	0.67	ปานกลาง	2
4. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน				
รวม	3.34	0.54	ปานกลาง	

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ด้านรายได้และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ องค์กรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อฝึกอบรมและดูงานส่วนอีก 6 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเป็นแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ โครงสร้างสวัสดิการขององค์กรมีความเพียงพอและเป็นธรรมต่อมาคือสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สุดท้ายคือรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนสำหรับวิชาชีพ 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยรวมมีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 5 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่ อย่างเต็มที่รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับท่านทั้งภายในและภายนอกเวลาปฏิบัติงาน ลำดับต่อมาคือ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ลำดับสุดท้าย คือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 4 ข้อ ปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เพื่อร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีรองลงมาคือ ภายในองค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีลำดับสุดท้ายคือ ภายในองค์กรมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม 4) ด้านความอิสระในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 4 ข้อ ปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรองลงมาคือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรีลำดับสุดท้ายคือ มีส่วนร่วมในการเสนอความเป็นจริงต่างๆ ต่อผู้บริหารอยู่เสมอ

3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความเป็นจริงอยู่ใน ระดับมาก ส่วนด้านการประกอบวิชาชีพมีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ความเป็นจริง			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการประกอบวิชาชีพ	3.35	0.63	ปานกลาง	2
2. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.05	0.52	มาก	1
รวม	3.70	0.49	มาก	

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการประกอบวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือมีความภูมิใจในผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายของวิชาชีพที่ได้กำหนดไว้รองลงมาคือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพลำดับสุดท้ายคือ มีรายได้จากการประกอบวิชาชีพเพียงพอต่อการดำรงชีพ 2) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยลำดับแรกมี 2 ข้อ คือ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ได้ปฏิบัติงานให้กับผู้ใช้บริการด้วยความเสมอภาคลำดับสุดท้ายคือได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพบรรณารักษ์/นักสารสนเทศอย่างถูกต้องและครบถ้วน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีเพศต่างกันมี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 2) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีอายุต่างกันมี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพไม่มีความแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ส่วนด้านการประกอบวิชาชีพ มีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 3) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 4) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีสถานภาพต่างกันมี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 5) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 6) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มี ความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 7) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 แต่ด้านการประกอบวิชาชีพมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 8) บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8 ส่วนด้านการประกอบวิชาชีพไม่มีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านที่นำมาศึกษาในการวิจัยนี้มี 3 ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติในวิชาชีพ บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ โดยลำดับแรกคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 47.0

สมการ คือ

ความสำเร็จของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในการปฏิบัติงานห้องสมุดเฉพาะศูนย์
สารสนเทศ = $1.431 + \{0.250 (\text{รายได้และสวัสดิการ}) (X_1)\} + \{0.222 (\text{ความอิสระในการปฏิบัติงาน}) (X_4)\} + \{0.250 (\text{สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน}) (X_3)\}$

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานพบว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ ขำสุภาพ (2547) พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความเป็นจริงต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 1 ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ ความอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์กมัสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993) ที่กล่าวว่า ปัจจัยอนามัยส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน หากขาดปัจจัยนี้ไปจะมีอิทธิพลต่อการสร้างคามไม่พึงพอใจในการทำงานและสอดคล้องกับทฤษฎี ERG. ของแอลเดอร์เฟอร์ (สมยศ นาวิการ, 2546) อันเป็นทฤษฎีที่เป็นความต้องการอยู่รอด เป็นความต้องการทางกายและความปลอดภัย รวมถึงความปรารถนาวัตถุสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงานที่ดี เพราะประสิทธิภาพในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม เป็นการเสริมสร้างขวัญที่ผู้บริหารไม่ควรละเลยสำหรับความอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดบางแห่งยังมีนโยบายให้ห้องสมุดทำกิจกรรมที่เป็นการบริการเฉพาะหน่วยงานภายในเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา นุตยกุล (2548) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ทำบัญชีในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีไทยสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ลำดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา นุตยกุล (2548) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ทำบัญชีมีความเป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 1 ข้อ คือ องค์กรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อฝึกอบรมและดูงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิบัติในห้องสมุดยุคใหม่ที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานห้องสมุดเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นที่

บรรณารักษ์/นักสารสนเทศจะต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้สูงขึ้น ขอร่องลงมามีความเป็นจริงในระดับปานกลาง คือ โครงสร้างสวัสดิการขององค์กรมีความเพียงพอและเป็นธรรมแสดงว่า หน่วยงาน/องค์กรต้นสังกัดของห้องสมุดเฉพาะส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างสวัสดิการให้แก่พนักงานขององค์กรอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2546) ที่ว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและคำนวณพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์ (Steers, 1991) ที่ได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรว่าได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์กร คือ ปัจจัยองค์กร ได้แก่ โครงสร้างการปฏิบัติงาน บรรยากาศและรูปแบบ การบริหาร ลำดับสุดท้ายคือ รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนสำหรับวิชาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะในปัจจุบันกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายต่างๆ เพิ่มสูงขึ้นมาก อีกทั้งบรรณารักษ์/นักสารสนเทศส่วนใหญ่อาจเป็นคนต่างพื้นที่ที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑลจึงทำให้มีค่าใช้จ่ายเรื่องค่าที่พัก ค่าเดินทาง และค่าอาหารที่เพิ่มขึ้น แต่หน่วยงาน/องค์กรยังไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ลำดับที่ 1 เป็นความต้องการทางกาย (Physiological Needs) อันเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะเป็นแรงผลักดันชีววิทยาขั้นพื้นฐาน เช่น ในองค์กรต่างๆ นายจ้างต้องให้เงินเดือนแก่พนักงานหรือลูกจ้างอย่างเพียงพอเพื่อให้เขาดำรงชีวิตอยู่ได้ตามความเหมาะสม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) ที่พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกมีความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และบางส่วนมาจากต่างพื้นที่ แต่เมื่อมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแล้วได้ตั้งถิ่นฐานของตนเองในพื้นที่ซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจ สามารถประกอบอาชีพเสริมได้ ทำให้ส่วนใหญ่มีฐานะความเป็นอยู่ค่อนข้างดี 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา นุตยกุล (2548) ที่พบว่า ผู้ทำบัญชีมีความเป็นจริงในภาพรวมเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 5 ข้อ ลำดับแรกคือ ได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่อย่างเต็มที่ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้ความสำคัญกับการริเริ่มงานใหม่ๆ อย่างเต็มที่ เพราะจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำงาน เพราะลักษณะงานของห้องสมุดเป็นงานบริการความรู้ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรนั้นๆ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบรรณารักษ์/นักสารสนเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังงานวิจัยของมิก, ลินด์เซย์ และคัลลาฮัน (Mick, Lindsey & Callahan, 1980) ที่ว่า การรับรู้ถึงบทบาทและการให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ลำดับสุดท้ายคือมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ แสดงว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีโอกาสน้อยในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาต่อผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่เห็นถึง

ความสำคัญของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศเท่าที่ควร จึงไม่เปิดโอกาสให้บรรณารักษ์/นักสารสนเทศได้แสดงความคิดเห็น 3) ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานพบว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากแสดงว่า หน่วยงาน/องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 4 ข้อลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีอาจเป็นเพราะห้องสมุดเฉพาะเป็นหน่วยงานที่มี ขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรไม่มาก จึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน อีกทั้งลักษณะของงานห้องสมุดเป็นการบริการความรู้ บุคลากรในห้องสมุดจึงมุ่งทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าการทำงานเพื่อการแข่งขันแบบธุรกิจที่ทุกคนต้องต่อสู้แย่งชิงกัน รองลงมาคือ ภายในองค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer & ERG Theory) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการการอยู่รอด (E - Existence Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ ขำสุภาพ (2547) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีทำให้เกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ลำดับสุดท้ายคือ ภายในองค์กรมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อาจเป็นเพราะอาคารห้องสมุดเฉพาะในหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ส่วนใหญ่จะมีขนาดเล็ก พื้นที่จึงคับแคบ เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงาน/องค์กรต้นสังกัดมองว่าเป็นงานที่ให้บริการความรู้เฉพาะด้านเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้พื้นที่ให้บริการที่กว้างขวางมาก 4) ด้านความอิสระในการปฏิบัติงานพบว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงในระดับมาก 4 ข้อลำดับแรกคือ ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ ขำสุภาพ (2547) พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีสามารถประสานงานขอความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรีเนื่องจากลักษณะงานห้องสมุดเป็นการบริการสืบค้นข้อมูล ความรู้เพื่อบริการบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน/องค์กร ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะสาขาวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ทางผู้บริหารหน่วยงาน/องค์กรต้นสังกัดจึงให้อิสระแก่บรรณารักษ์/นักสารสนเทศในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเสรี ส่วนความเป็นจริงที่อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ลำดับสุดท้ายคือ มีส่วนร่วมในการเสนอความเป็นจริงต่างๆ ต่อผู้บริหารอยู่เสมอแสดงว่าผู้บริหารภายในหน่วยงาน/องค์กรส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับบรรณารักษ์/นักสารสนเทศเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา นุตยกุล (2548) ที่พบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญกับผู้ทำบัญชีเท่าที่ควร ซึ่งความจริงแล้วบรรณารักษ์/นักสารสนเทศจะเป็นผู้ที่รู้ข้อมูลที่เป็นจริงและถูกต้องเป็นอย่างไร ผู้บริหารควรให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความเป็นจริงทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงจะเกิดผลดีต่อองค์กรในที่สุด

2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2546) ที่กล่าวว่า ผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

จะต้องเป็นผู้ที่มีอุดมคติและมีหลักปฏิบัติแห่งวิชาชีพ โดยต้องถือว่าความรับผิดชอบในวิชาชีพมีความสำคัญมากกว่าและต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา นุตยกุล (2548) ที่พบว่า ความสำเร็จของผู้ทำบัญชีใน ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากผู้บริหารหน่วยงาน/องค์กรต้นสังกัดยังให้ความสำคัญต่องานในหน้าที่ของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศไม่มากเท่าที่ควร แต่จากผลการวิจัยพบว่าบรรณารักษ์/นักสารสนเทศส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพของตนเองในห้องสมุดเฉพาะ สังกัดหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน เนื่องจากการตอบสนองตามสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theories) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ชั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ชั้นที่ 4 ความต้องการด้านการยอมรับนับถือ ชั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ซึ่งชั้นที่ 1-3 เป็นความต้องการขั้นต่ำ ส่วนชั้นที่ 4-5 เป็นความต้องการขั้นสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ด้านการประกอบวิชาชีพ บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก ลำดับแรกคือ มีความภูมิใจในผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายของวิชาชีพที่ได้กำหนดไว้ รองลงมาคือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพแสดงว่าบรรณารักษ์/นักสารสนเทศส่วนใหญ่มีความรักในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารบรรณศาสตร์ และมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ ขำสุภาพ (2547) พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก เช่นเดียวกับศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) วิจัยพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพของงานสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้ 2) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพบรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีความเป็นจริงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ คือ ได้ปฏิบัติงานด้วย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ได้ปฏิบัติงานให้กับผู้ใช้บริการด้วยความเสมอภาค ลำดับสุดท้ายคือได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารบรรณศาสตร์อย่างถูกต้องและครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณบรรณารักษ์พุทธศักราช 2552 หมวด 1 จรรยาบรรณต่อผู้ใช้ที่กำหนดว่าต้องคำนึงถึงความสะดวกสบายของผู้ใช้ก่อนอื่นใด และต้องใช้วิชาชีพให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้อย่างเต็มความสามารถสอดคล้องกับพรนพ พุกกะพันธ์ (2546) ที่กล่าวว่า ผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีอุดมคติและมีหลักปฏิบัติแห่งวิชาชีพ โดยต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบในวิชาชีพ อันมีความสำคัญมากกว่าและต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน และสอดคล้องกับนีนา สวัสดิสันต์ (Neena Swasdison, 1990) พบว่า หน้าที่การงานที่รับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์

จากสมมติฐานการวิจัยพบว่าบรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่มีเพศต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีสถานภาพต่างกันมีระดับตำแหน่งต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มี

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันแสดงว่า บรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดเฉพาะสังกัดหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด และได้ใช้ความรู้ความสามารถ พร้อมยึดมั่นในการปฏิบัติงานตรงตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพที่สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยได้บัญญัติไว้ ฉะนั้นไม่ว่า บรรณารักษ์/ นักสารสนเทศที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา นุตยกุล (2548) พบว่า ผู้ทำบัญชีที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศที่เป็น กลุ่มตัวอย่างในด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และประเภทหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากการมีอายุมากขึ้นของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศย่อมมีความคิด ความละเอียดรอบคอบ และมีความลึกซึ้งในการทำงานมากกว่าคนอายุน้อย ส่วนรายได้ต่อเดือน เมื่อ บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีอายุมากขึ้นย่อมมีความสามารถมากขึ้นจึงทำให้มีรายได้สูงขึ้น สำหรับ ประเด็นที่บรรณารักษ์/นักสารสนเทศสังกัดหน่วยงานราชการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้ที่สังกัดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชน ทั้งในภาพรวมและรายด้านในด้าน จรรยาบรรณในวิชาชีพ อาจเป็นเพราะห้องสมุดเฉพาะในสังกัดหน่วยงานของรัฐบาลมีมากกว่า ห้องสมุดในสังกัดรัฐวิสาหกิจ กับองค์การมหาชนรวมกัน และบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในหน่วยงาน ราชการส่วนใหญ่จะทำงานมานานแล้ว จึงมักเป็นผู้ที่มีอายุสูงกว่าผู้ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจและองค์กร มหาชนซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีมาภายหลัง นอกจากนั้นห้องสมุดเฉพาะในสังกัดหน่วยงานต่างๆ จะมี ลักษณะงานไม่เหมือนกัน เช่น สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น อีกทั้งในปัจจุบันมีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการสารสนเทศ ซึ่งเป็นสาขาวิชาเน้นความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าด้านบรรณารักษศาสตร์ ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในห้องสมุดสังกัด รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชน จึงทำให้บรรณารักษ์/นักสารสนเทศมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่าง กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิยดา แสงศรี (2540) ที่พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะที่สังกัดใน หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ มีความสำเร็จในการแสวงหาสารสนเทศแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในการปฏิบัติงานห้องสมุด เฉพาะ/ศูนย์สารสนเทศ พบว่า มี 3 ปัจจัย ลำดับแรกคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ อันเป็นความ ต้องการพื้นฐานของมนุษย์คือ ความต้องการทางร่างกาย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันทางชีววิทยา พื้นฐาน ดังนั้น ถ้าในหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ได้มีการปรับเงินเดือน ค่าจ้างให้แก่พนักงานอย่าง เพียงพอ ก็จะเป็นการตอบสนองความต้องการนี้ได้ อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) (สมยศ นาวิ การ, 2546) โดยบุคคลจะถูกจูงใจให้แสวงหาความเสมอภาคในรางวัลที่คาดหวังจากผลการปฏิบัติงาน ของตน ดังนั้นเมื่อบรรณารักษ์/นักสารสนเทศได้รับสิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นคือ รายได้หรือผลตอบแทน ที่ดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเขาให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้ สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ที่หน่วยงาน/องค์กร ต้นสังกัดได้วางไว้ ก็จะทำให้งานในหน้าที่ที่ บรรณารักษ์/นักสารสนเทศรับผิดชอบประสบความสำเร็จสูงขึ้น เช่นเดียวกับบรรจบ เนียมมณี (2532)

ได้กล่าวว่า ปัจจัยสิ่งตอบแทนหรือบำเหน็จรางวัลจัดเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความท้อถอย ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยรองลงมาคือ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะลักษณะงานห้องสมุดเป็นงานที่ต้องการความสงบ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน จัดหา จัดเก็บ และให้บริการสืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้อย่างหลากหลายเพราะไม่มีการขึ้นนำ หรือแทรกแซงจากฝ่ายบริหารและฝ่ายอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิดา แสงศรี (2540) พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการแสวงหาสารสนเทศของบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะสำหรับลำดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากห้องสมุดเป็นสถานที่ให้บริการความรู้แก่ผู้ใช้ โดยเฉพาะสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของฐานความรู้ (Knowledge Base) ห้องสมุดจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ทันสมัยเพื่อใช้ในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลเพื่อให้บริการที่ถูกต้องและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ห้องสมุดยังต้องการสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นเอกเทศ และมีความสงบเงียบ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้มีสมาธิในการค้นหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิดา แสงศรี (2540) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ห้องสมุดมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆ ในการแสวงหาสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ เครือข่ายข้อมูลในรูปอินเทอร์เน็ต บริการยืมคืนระหว่างห้องสมุด มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการแสวงหาสารสนเทศของบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะสังกัดหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจสำหรับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศ เนื่องจากงาน ด้านห้องสมุดเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ได้แก่ การวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการหนังสือ การวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้ เทคนิคการสืบค้นข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการบริการที่สอดคล้องและตรงกับความต้องการของผู้ใช้มากที่สุด ซึ่งงานเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล ดังนั้น ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้คำชี้แนะใน การปฏิบัติงานดังกล่าว แต่ถ้าบรรณารักษ์/นักสารสนเทศแต่ละคนไม่มีทักษะเฉพาะบุคคลในด้านดังกล่าวก็ยากแก่การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554) กำหนดว่า บรรณารักษ์ต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านงานจัดหา จัดเก็บ คัดค้น และงานบริการผู้ใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารหน่วยงาน/องค์กรต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับงานห้องสมุด ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กรนั้นๆ เพราะห้องสมุดเป็นฝ่ายสนับสนุนด้านข้อมูลความรู้ให้ทุกฝ่ายในองค์กรได้นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงานให้เจริญก้าวหน้าและทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันส่งผลต่อการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กรโดยรวม ซึ่งบุคลากรสำคัญในการดำเนินงานห้องสมุดคือ บรรณารักษ์/นักสารสนเทศ จึงควรให้ได้รับรายได้และสวัสดิการที่เพียงพอต่อความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัย เพื่อประสิทธิผลของการบริการ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานห้องสมุดให้บรรลุผลสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารทุกฝ่ายควรให้โอกาสบรรณารักษ์/นักสารสนเทศได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ อีกทั้งควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และสอดคล้องสภาพเศรษฐกิจ

1.3 สำหรับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ อาจารย์ผู้สอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญ พร้อมปลูกฝังให้มีจริยบรรณวิชาชีพ อันเป็นรากฐานของการทำงานวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศในห้องสมุดเฉพาะสังกัดหน่วยงานเอกชน

2.2 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศ

2.3 ศึกษาวิเคราะห์การปฏิบัติงานของบรรณารักษ์/นักสารสนเทศด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

ชมรมบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ. (2555). รายชื่อสมาชิกสมาคมห้องสมุดเฉพาะแห่งประเทศไทย. (อัดสำเนา).

บรรจบ เนียมมณี. (2532). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน.

พรเทพ ขำสุภาพ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พรเทพ พุกกะพันธ์. (2546). **จริยธรรมธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์ = Business ethics**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แม่นมาส ขวลิต, คุณหญิง. (2550). ห้องสมุดเฉพาะ. **สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 21**. สืบค้นจาก <http://www.stks.or.th/wiki/doku.php?id=library:special-library> (8 มิถุนายน 2552)

วิจารณ์ พานิช. (2557). **ทักษะในศตวรรษที่ 21 และการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถาบันอุดมศึกษา**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://stang.sc.mahidol.ac.th/kb/?p=237> (1 สิงหาคม 2557)

วิดา แสงศรี. (2540). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสวงหาสารสนเทศของบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ: กรณีศึกษาหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริเพ็ญ อรัญศิริ. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ**

- ศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย. (2551). **มาตรฐานห้องสมุดเฉพาะ พ.ศ. 2551**. สืบค้นจาก
<http://stks.or.th/slg/wp-content/uploads/2009/04/sp-lib-standard2552.pdf> (8
มิถุนายน 2552)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2554). **บัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานประเภท
วิชาการ แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อังคณา นุตยกุล. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ทำบัญชีในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง
ตามมาตรฐานการบัญชีไทยสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร**.
รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Eddison, Betty. (1990). Strategies of Success (or Opportunities of Galore). **Special
Libraries**. 81(Spring): 111–118.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). **The Motivation to Work**. New
York: Brunswick Transaction.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurements. 30, 607-610.
- Marshall, Joanne., & others. (1996). **Competencies for Special Librarians of the 21st
Century**. Washington, DC: SLA.
- Mick, C.K., Lindsey, G.N., & Callahan, D. (1980). Toward Usable User Studies. **Journal
of American Society for Information Science**. 31(September), 347-456.
- Neena, Swasdison. (1990). Job Satisfaction of University Librarians in Thailand: an
Analysis of Selected Factors with a Focus on Superior-Subordinate Relations
(Librarians). **Dissertation Abstracts International**. 50(11): 3401-A
- Steers, Richard. (1991). **Introduction to Organizational Behavior**. New York: Harper
Collins.