

แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี*

GUIDELINES FOR IMPROVING THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

IN LIBRARIES OF GUANGXI UNIVERSITIES

หลิน หลิน, สรายุทธ เศรษฐจร, พัชรา เดชโฮม, นรินทร์ สุธีนรินทร์ และ จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Lin Lin, Sarayut Setkajorn, Pachara Dehome, Niran Suteeniran and Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี ประชากร คือ ผู้บริหารจากห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 10 แห่ง ในกวาสีจำนวน 205 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณการ 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสีใน 5 ด้านอยู่ในระดับสูง พิจารณาผลการศึกษาดังแต่ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ การฝึกอบรม การสรรหา การพัฒนาอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสีใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 28 มาตรการ การวางแผนทรัพยากรบุคคล 5 มาตรการ การสรรหาบุคลากร 6 มาตรการ การฝึกอบรม 6 มาตรการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 มาตรการ การพัฒนาอาชีพ 6 มาตรการ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสีอยู่ในระดับสูงสุด โดยการส่งเสริมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มี 5 มาตรการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี ได้แก่ 1) ประเมินทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ของห้องสมุด 2) การปรับปรุงกลไกการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล 3) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการฝึกอบรมบรรณารักษ์ ดำเนินการฝึกอบรมทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงคุณภาพวิชาชีพและความสามารถในการให้บริการของบรรณารักษ์ 4) จัดให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์อย่างสม่ำเสมอ และ 5) การออกแบบโครงการพัฒนาบรรณารักษ์และเส้นทางอาชีพเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบรรณารักษ์ให้มีส่วนร่วมในการศึกษาต่อเนื่องและกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

คำสำคัญ: การปรับปรุง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ห้องสมุด, มหาวิทยาลัยกวาสี

Abstract

The purpose of this research was to study ways to improve human resource management in the libraries of Guangxi University. The population is 205 administrators from 10 public university libraries in Guangxi. The research instrument is a 5-level estimation questionnaire. Confidence is

* Received May 31, 2024; Revised July 10, 2024; Accepted July 18, 2024

at the level of 0.94. Data analysis using percentage, mean, and standard deviation. and content analysis The research results found that The results show that the current situation of human resource management in the libraries of Guangxi University in five areas is at a high level. Consider the results of studies from highest to lowest average: the highest average is human resource planning. Followed by training, recruitment, career development. performance evaluation is the lowest average Guidelines for improving human resource management in the libraries of Guangxi University in 5 areas, consisting of 28 measures, human resource planning, 5 measures, personnel recruitment, 6 measures, training, 6 measures, performance evaluation, 5 measures, career development, 6 measures, results Evaluate the appropriateness and feasibility of the guidelines for improving human resource management in the libraries of Guangxi University at the highest level. By promoting human resource planning, there are 5 measures for human resource management in the libraries of Guangxi University: 1) Evaluating the library's existing human resources, 2) Improving the human resource recruitment and selection mechanism, 3) Strengthening the Librarian training Conduct business training regularly and improve the professional quality and service ability of librarians. 4) Establish a performance evaluation system. Evaluate the performance of librarians regularly; and 5) Design librarian development programs and career paths to encourage and support librarians to participate in continuing education and professional development activities.

Keywords: Improvement, Human Resource Management, Library, Guangxi University

บทนำ

ในฐานะสถาบันการสอนและเสริมของโรงเรียน ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีทรัพยากรวรรณกรรมจำนวนมาก เพื่อการศึกษาของโรงเรียนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาของโรงเรียน จุดมุ่งเน้นในการพัฒนาของห้องสมุดมหาวิทยาลัยควาสีไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการปรับปรุงการรวบรวมทรัพยากรวรรณกรรม และการก่อสร้างอาคารห้องสมุด แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุดอีกด้วย ด้วยความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศ และเทคโนโลยีเครือข่ายการสื่อสาร การพัฒนาห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีผลกระทบอย่างมาก และวิธีการให้บริการและเนื้อหาการบริการของห้องสมุดก็เปลี่ยนไป ห้องสมุดไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการให้ผู้อ่านเข้าถึงทรัพยากรกระดาษอีกต่อไป แต่ยังให้บริการสอบถามข้อมูลทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์อีกด้วย (Yu, F. et al., 2022) ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของห้องสมุด แม้ว่าห้องสมุดจะมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น คอลเลกชัน อาคาร พื้นที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และบุคลากร แต่ผู้คนมีบทบาทที่สำคัญที่สุดในสิ่งเหล่านี้และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาห้องสมุด ในเรื่องนี้ไม่เพียงแต่ผู้เชี่ยวชาญด้านบรรณารักษศาสตร์ชื่อดัง (Mao, W., 2023) เท่านั้นที่ยังได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง: “บรรณารักษ์เป็นผู้กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของห้องสมุด” การศึกษาก่อนหน้านี้ในสหรัฐอเมริกาที่แสดงผลลัพธ์แบบเดียวกัน ในบรรดาองค์ประกอบต่าง ๆ ของห้องสมุด อาคารคิดเป็น 5% วัสดุสารสนเทศคิดเป็น 20% และบรรณารักษ์คิดเป็น 75% ดังนั้น การจัดการห้องสมุดอาจกล่าวได้ว่าเกี่ยวกับการจัดการคนในการวิเคราะห์ขั้นสุดท้ายหรือแกนกลางของการจัดการ คือ การจัดการคน นอกเหนือจากการแนะนำและสำรวจทางทฤษฎีอย่างต่อเนื่องแล้ว (Liu, M., 2021) การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในสถาบันการศึกษาของจีนยังได้ดำเนินการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการปรับปรุงและการปรับโครงสร้างองค์กรของมนุษย์ โดยมีกลไกการจัดการทรัพยากรของห้องสมุดมหาวิทยาลัย การสร้างทีมบรรณารักษ์วินัย



การวิจัยเกี่ยวกับความสามารถของบรรณารักษ์ และการจัดตั้งตำแหน่งบรรณารักษ์ใหม่ และบูรณาการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเข้ากับการปฏิบัติงานบริหารห้องสมุด จนได้ผลการวิจัยที่ประสบผลสำเร็จและผลการวิจัยเหล่านี้มีความสำคัญเป็นแนวทางอย่างมาก หลังจากที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย Tsinghua นำแนวคิดเรื่องบรรณารักษ์ประจำวิชาจากต่างประเทศมาใช้ในปี 1998 ห้องสมุดมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศหลายแห่งก็ได้ปฏิบัติตามและนำไปปฏิบัติจนบรรลุผลในทางปฏิบัติมากมาย และระบบบรรณารักษ์ประจำวิชาและทีมงานบริการสาขาวิชา ก็กลายเป็นส่วนสำคัญของห้องสมุดมหาวิทยาลัยของจีน (Teng, M., 2022) ด้วยการแนะนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศให้ความสำคัญกับการจัดการของบรรณารักษ์มากขึ้น และค่อย ๆ เปลี่ยนจากการสร้างทรัพยากรแบบดั้งเดิมเป็นศูนย์กลางเป็นบรรณารักษ์เป็นศูนย์กลาง ปฏิบัติต่อบรรณารักษ์ในฐานะทรัพยากรและดำเนินการทางวิทยาศาสตร์ การวางแผนและการจัดการ ในบรรดาองค์ประกอบ การจัดการหลายประการของห้องสมุดมหาวิทยาลัย องค์ประกอบพื้นฐานที่สุด คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นผู้คน (Wang, K., 2022) ได้นำเสนอแนวคิดการจัดการแบบเห็นอกเห็นใจในการวิจัยเชิงนวัตกรรมของการจัดการห้องสมุดก่อนหน้านี้ และเสนอให้ดำเนินงานด้านอุดมการณ์และการเมือง สร้างแบบจำลองการจัดการห้องสมุดที่มีลักษณะเฉพาะของจีน และกระตุ้นความกระตือรือร้นของบรรณารักษ์ นอกจากนี้ บรรณารักษ์ได้แนะนำทฤษฎีมากมาย เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎี “การเพาะปลูกห้าประการ” ทฤษฎีสมดุลทางนิเวศวิทยา ทฤษฎีคลื่นเตอร์ ผลกระทบของปลาตก ทฤษฎีผลกระทบภาคสนาม ทฤษฎีแรงงานทางอารมณ์ ทฤษฎีลำดับชั้น ความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเสริมสร้างแนวคิดการจัดการห้องสมุดและวิธีการจัดการอย่างมาก (Zheng, Q., 2021) ซึ่งให้เห็นว่าทีมบริการรายวิชาในปัจจุบันของห้องสมุดมีปัญหาและความยากลำบาก เช่น ความเข้าใจความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน บรรณารักษ์มีความรู้ด้านบริการรายวิชาไม่เพียงพอ และความยากลำบากในการสร้างทีม Shen Yang (Liu, M., 2021) และวิเคราะห์ความหมายแฝงใหม่ของบรรณารักษ์รายวิชาในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ วิเคราะห์ปัจจัยที่จำกัดการสร้างบรรณารักษ์รายวิชาในห้องสมุดมหาวิทยาลัยจากสามด้าน ได้แก่ กลไกที่ไม่สมบูรณ์ ผลการสรรหาและการจัดสรรที่ไม่น่าพอใจ และการขาด หลังการฝึกอบรมและพัฒนา และเสนอมาตรการปรับปรุงการสร้างบรรณารักษ์รายวิชาภายใต้ยุทธศาสตร์ (Bi, M., 2022) ซึ่งให้เห็นว่าความสามารถในการให้บริการโดยรวมที่ต่ำของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศจีนนั้นเกิดจากความไม่สมดุลระหว่างชายและหญิง การขาดความสามารถที่มีคุณภาพสูง และการขาดบรรณารักษ์ที่มีพื้นฐานทางวิชาชีพในด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ (Zheng, Q., 2021) ดำเนินการสำรวจออนไลน์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น 11 แห่ง และชี้ให้เห็นว่ามีระบบไม่กี่หรือไม่มีการนำระบบไปใช้ในการสร้างบริการวินยของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันการสร้างทรัพยากรบุคคลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยกว้างสี่ส่วนใหญ่มีปัญหา เช่น ความไม่สมดุลทางเพศ ความสามารถระดับสูงน้อย และการขาดบรรณารักษ์มืออาชีพ ซึ่งทำให้ความสามารถในการให้บริการซึ่งโดยรวมของห้องสมุดนั้นอ่อนแอลง (Feng, R., 2022) ดังนั้น ให้ใส่ใจกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ว่าต้องใช้บุคลากรประเภทใดสำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยกว้างสี่ วิธีเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุด ทำงานได้ดีในการรวบรวม (Chang, A., 2022) และเพิ่มบทบาทของห้องสมุดที่ให้บริการครูและนักศึกษาได้ดียิ่งขึ้น จะกลายเป็นปัญหาเร่งด่วนสำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยกว้างสี่ ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560 รัฐบาลเขตกวางสีได้ออกประกาศเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานสำหรับการส่งเสริมโดยรวมของมหาวิทยาลัยชั้นนำและสาขาวิชาชั้นนำ และในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 มหาวิทยาลัย 9 แห่ง ที่มีทั้งหมด 34 สาขาวิชา ได้รับเลือกสำหรับรายชื่ออันดับแรก การสร้างวินยในชั้นเรียนในกวางสี การแนะนำและการดำเนินการตามแผนนี้ได้เติมพลังใหม่ให้กับการพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในกวางสี (Huang, P., 2023) และยิ่งก่อให้เกิดข้อกำหนดใหม่สำหรับการทำงานของมหาวิทยาลัยและห้องสมุด ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ เร่งการเปลี่ยนแปลงจากความจุของทรัพยากรไปสู่ความสามารถในการให้บริการ เพื่อรองรับการสร้าง



สาขาวิชาชั้นนำในมหาวิทยาลัย ไม่เพียงแต่จำเป็นต้องคิดค้นระบบบริการต่าง ๆ เท่านั้น แต่ที่สำคัญกว่านั้น คือ บนพื้นฐานของบริการแบบดั้งเดิมดั้งเดิม เช่น การให้คำปรึกษาอ้างอิง จำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การให้บริการการสอน และการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และให้บริการเฉพาะบุคคล มืออาชีพ แม่นยำ และมีความหลากหลายในบริการ ความรู้เชิงลึก การวิเคราะห์ข่าวกรอง และบริการสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการสอนและการวิจัย (Zhang, L. & Zou, W., 2022)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญคุณภาพสูงจำนวนหนึ่งให้กลายเป็นการสนับสนุนสำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยในการดำเนินการให้บริการความรู้รายวิชาเชิงลึก ห้องสมุดมหาวิทยาลัยกวาสีจะรับหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างสาขาวิชาขึ้นหนึ่งเป็นความรับผิดชอบของตนเอง จัดตั้งทีมบริการด้านวินัย และดำเนินการบริการความรู้ด้านวินัย เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลด้านวินัย การตัดสินใจเสริม การวิเคราะห์สถิติบัตร และวินัยระดับสูงอื่น ๆ บริการซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการสร้างวินัยในโรงเรียน อุตสาหกรรมห้องสมุดมีความเข้าใจแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์และการลงทุนไม่เพียงพอ และความตระหนักในการรักษาและเพิ่มมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ในฐานะสินทรัพย์พิเศษยังอ่อนแอมาก ส่งผลให้ห้องสมุดมุ่งเน้นไปที่การลงทุนและการจัดการสินทรัพย์ถาวร เช่น อาคาร ขนาด ขนาดการรวบรวม และอุปกรณ์ โดยไม่สนใจการประเมินความต้องการทุนมนุษย์และการลงทุน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารจากห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 10 แห่งในกวาสี จำนวน 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี

แบบสำรวจแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี โดยมีข้อคำถาม ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การรับสมัคร 3) การฝึกอบรม 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การวิเคราะห์การพัฒนาอาชีพ เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับสูงสุด

3.50-4.49 หมายถึง อยู่ในระดับสูง

2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับต่ำ

1.00-1.49 หมายถึง ระดับต่ำสุด



ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึงมาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวาลี

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวาลี

3. การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวาลี จากนั้นจึงส่งโครงร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารจากห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 3 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.94

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยวงวาลีตั้ง จำนวน 205 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแจ้งความจำนงค์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางตั้ง จำนวน 205 คน

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหาร จำนวน 205 คน สามารถส่งคืนแบบสอบถามได้ทั้งหมด 205 แบบสอบถาม คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามความถี่และร้อยละ จำแนกตามอายุ เพศ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สถานการณ์ปัจจุบันของกลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวาลีในด้านดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การรับสมัคร 3) การฝึกอบรม 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การวิเคราะห์การพัฒนาอาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวสี โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวสี ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวสี (n = 205)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.77	0.84	มาก
การรับสมัคร	3.71	0.86	มาก
การฝึกอบรม	3.76	0.84	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.67	0.80	มาก
การวิเคราะห์การพัฒนาอาชีพ	3.68	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	3.72	0.83	มาก

ผลการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวสี พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยวงวสีทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.83$) พิจารณาผลการวิจัยด้านการศึกษาตั้งแต่ค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.84$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.84$) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.80$)

ทั้งนี้ แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวสี เพื่อพัฒนาอาชีพ มี 6 มาตรการ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยวงวสี ดังนี้

1) เสริมสร้างการฝึกอบรมภายใน สนับสนุนและสนับสนุนบรรณารักษ์ให้พัฒนาคุณภาพและระดับทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมในการฝึกอบรมและการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง รักษาความสนใจต่อการพัฒนาของอุตสาหกรรม และปรับปรุงความรู้และทักษะในเวลาที่เหมาะสม 2) ช่วยเหลือในการขยายช่องทางการก้าวขึ้นสู่วิชาชีพของบรรณารักษ์ และปรับปรุงการรู้หนังสือและการบริการระดับมืออาชีพของบรรณารักษ์อย่างต่อเนื่อง ผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพของตำแหน่งงาน การแข่งขันที่ยุติธรรม และส่งเสริมความสนใจ 3) การแลกเปลี่ยนงาน และการสำรวจงานอย่างเหมาะสมสำหรับบรรณารักษ์ควบคู่ไปกับความต้องการงาน และเพิ่มความสามารถในการปรับตัวด้านสิ่งแวดล้อมและธุรกิจของบรรณารักษ์ 4) เสริมสร้างแนวทางการวางแผนอาชีพของบรรณารักษ์ ปรับปรุงความตระหนักรู้ในงานของตนผ่านการแนะแนวทางวิชาชีพ เห็นความหวังในการพัฒนาอาชีพส่วนบุคคล และกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานของบรรณารักษ์ 5) เปิดใจมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมและประสิทธิภาพของทีม และ 6) ให้ความสนใจกับโอกาสในการทำงานและแนวโน้มทั้งภายในและภายนอกอุตสาหกรรม มีความกล้าที่จะยอมรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการวิจัยทางวิชาการ ความร่วมมือในโครงการและกิจกรรมอื่น ๆ ขยายพื้นที่การพัฒนาอาชีพส่วนบุคคล และบรรลุเป้าหมายและค่านิยมส่วนบุคคล



อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี พบว่า ส่วนประกอบที่นำไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การสรรหา การพัฒนาอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Wang, K. ได้นำเสนอแนวคิดการจัดการแบบเห็นอกเห็นใจในการวิจัยเชิงนวัตกรรมของการจัดการห้องสมุดก่อนหน้านี้ และเสนอให้ดำเนินงานด้านอุดมการณ์และการเมือง สร้างแบบจำลองการจัดการห้องสมุดที่มีลักษณะเฉพาะของจีน และกระตุ้นความกระตือรือร้นของบรรณารักษ์ นอกจากนี้ บรรณารักษ์ได้แนะนำทฤษฎีมากมาย เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎี “การเพาะปลูกหัวประชากร” ทฤษฎีสอดคล้องทางนิเวศวิทยา ทฤษฎีคลาสเตอร์ ผลกระทบของปลาตก ทฤษฎีผลกระทบภาคสนาม ทฤษฎีแรงงานทางอารมณ์ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเสริมสร้างแนวคิดการจัดการห้องสมุดและวิธีการจัดการอย่างมาก Zheng, Q. กล่าวว่า ทีมบริการรายวิชาในปัจจุบันของห้องสมุดมีปัญหาและความยากลำบาก เช่น ความเข้าใจความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน บรรณารักษ์มีความรู้ด้านบริการรายวิชาไม่เพียงพอ และความยากลำบากในการสร้างทีม วิเคราะห์ความหมายแฝงใหม่ของบรรณารักษ์รายวิชาในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ วิเคราะห์ปัจจัยที่จำกัดการสร้างบรรณารักษ์รายวิชาในห้องสมุดมหาวิทยาลัยจากสามด้าน ได้แก่ กลไกที่ไม่สมบูรณ์ ผลการสรรหาและการจัดสรรที่ไม่น่าพอใจ และการขาดหลังการฝึกอบรมและพัฒนา และเสนอมาตรการปรับปรุงการสร้างบรรณารักษ์รายวิชาภายใต้ยุทธศาสตร์ Bi, M. กล่าวว่าความสามารถในการให้บริการโดยรวมที่ต่ำของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศจีนนั้นเกิดจากความไม่สมดุลระหว่างชายและหญิง การขาดความสามารถที่มีคุณภาพสูง และการขาดบรรณารักษ์ที่มีพื้นฐานทางวิชาชีพในด้าน การสร้างทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการสำรวจออนไลน์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น 11 แห่ง และชี้ให้เห็นว่า มีระบบไม่กี่หรือไม่มีระบบนำไปใช้ในการสร้างบริการวินัยของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบัน การสร้างทรัพยากรบุคคลของห้องสมุดมหาวิทยาลัยกวาสีส่วนใหญ่มีปัญหา เช่น ความไม่สมดุลทางเพศ ความสามารถระดับสูงน้อย และการขาดบรรณารักษ์มืออาชีพ ซึ่งทำให้ความสามารถในการให้บริการโดยรวมของห้องสมุดอ่อนแอลง Feng, R. กล่าวว่า ผู้บริหารควรใส่ใจกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ว่าต้องใช้บุคลากรประเภทใดสำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยกวาสี วิธีเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุด ทำงานได้ดีในการรวบรวม Chang, A. กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรควรเพิ่มบทบาทของห้องสมุดที่ให้บริการครูและนักศึกษาได้ดียิ่งขึ้น จะกลายเป็นปัญหาเร่งด่วนสำหรับห้องสมุดมหาวิทยาลัยกวาสี ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560 รัฐบาลเขตกวาสีได้ออกประกาศเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานสำหรับการส่งเสริมโดยรวมของมหาวิทยาลัยชั้นนำและสาขาวิชาชั้นนำ และในเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561 มหาวิทยาลัย 9 แห่ง ที่มีทั้งหมด 34 สาขาวิชา ได้รับเลือกสำหรับรายชื่ออันดับแรก การสร้างวินัยในชั้นเรียนในกวาสี การแนะนำและการดำเนินการตามแผนนี้ได้เติมพลังใหม่ให้กับการพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาในกวาสี Huang, P. กล่าวว่า การวางระบบการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดข้อกำหนดใหม่สำหรับการทำงานของมหาวิทยาลัยและห้องสมุด ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ แรงการเปลี่ยนแปลงจากความจุของทรัพยากรไปสู่ความสามารถในการให้บริการ เพื่อรองรับ การสร้างสาขาวิชาชั้นนำในมหาวิทยาลัย ไม่เพียงแต่จำเป็นต้องคิดค้นระบบบริการต่าง ๆ เท่านั้น Zhang, L. & Zou, W. กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่อยู่บนพื้นฐานของบริการแบบดั้งเดิม เช่น การให้คำปรึกษาอ้างอิง จำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การให้บริการการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และให้บริการเฉพาะบุคคล มีอาชีพ แม่นยำ และมีความหลากหลายในบริการความรู้เชิงลึก การวิเคราะห์ข่าวกรอง และบริการสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการสอนและการวิจัย (Zhang, L. & Zou, W., 2022)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสีพบว่า ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี และเสนอแนวทาง 5 ประการ สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยกวาสี: การส่งเสริมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การปรับปรุงการสรรหาบุคลากร การเสริมสร้างความเข้มแข็ง การฝึกอบรม การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงการพัฒนาอาชีพ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้สังเคราะห์ฐานที่ดี แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านความรู้และระดับของผู้วิจัยเอง ทำให้การวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ หวังว่าในอนาคตนักวิจัยคนอื่น ๆ จะสามารถวิจัยในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ โดยยึดตามทฤษฎีและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์: การก่อสร้างห้องสมุดอัจฉริยะ เป็นการเปลี่ยนแปลงและการอัปเดตห้องสมุดในสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพื่อตอบสนองการพัฒนาของยุคสมัย การพัฒนาในระดับสูงของอุตสาหกรรมข้อมูลเครือข่ายได้วางรากฐานสำหรับการพัฒนาห้องสมุดภูมิปัญญา การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและการเกิดขึ้นของแพลตฟอร์มบริการแบบคลัสเตอร์ ทำให้ห้องสมุดภูมิปัญญามีฟังก์ชันบริการใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อ่านได้ ในยุคของห้องสมุดอัจฉริยะ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการพัฒนาที่ยั่งยืน มีข้อกำหนดใหม่สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุด และนวัตกรรมบางอย่างเป็นสิ่งจำเป็นในด้านเทคโนโลยีและรูปแบบการจัดการ และกลไกนวัตกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหลักประกันที่สำคัญสำหรับความยั่งยืน การพัฒนาห้องสมุดอัจฉริยะของมหาวิทยาลัย ผลกระทบของเทคโนโลยีด้วยการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่าย ห้องสมุดมหาวิทยาลัยกำลังเผชิญกับแรงกดดันมหาศาลในการเปลี่ยนแปลง ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแห่งอนาคตอาจไม่ใช่อาคารทางกายภาพอีกต่อไป แต่เป็นพื้นที่ข้อมูลเสมือนจริงที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่หลากหลายผ่านทางอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้เทคโนโลยีเกิดใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์และข้อมูลขนาดใหญ่ ยังมอบความเป็นไปได้ใหม่ ๆ แก่ห้องสมุด เช่น บริการส่วนบุคคลและคำแนะนำอัจฉริยะการปฏิวัติการเข้าถึงแบบเปิดและการสื่อสารทางวิชาการ ด้วยการเพิ่มขึ้นของขบวนการเข้าถึงแบบเปิด วิธีการเผยแพร่ทางวิชาการและการสื่อสารทางวิชาการได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแห่งอนาคตอาจจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทตัวเองเป็นบทบาทในการสื่อสารทางวิชาการเพื่อให้การสนับสนุนและบริการต่าง ๆ ที่เข้าถึงได้แบบเปิดกว้างมากขึ้น และบทบาทของวัฒนธรรมและการศึกษา แม้ว่าเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไป แต่บทบาทของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในฐานะสถานที่สำคัญด้านวัฒนธรรมและการศึกษาก็ไม่เปลี่ยนแปลง ในอนาคต ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเน้นย้ำถึงค่านิยมหลัก เช่น มรดกทางวัฒนธรรม และการศึกษาความรู้ด้านสารสนเทศ

เอกสารอ้างอิง

- Bi, M. (2022). Research on the training and development of library management cadres from the perspective of human resources management. *Journal of Heilongjiang Human Resources and Social Security*, 3(15), 104-106.
- Chang, A. (2022). Library Human Resource Management under Maslow's Hierarchy of Needs Theory. *Journal of Wisdom*, 10(31), 114-116.
- Feng, R. (2022). Discussion on the Basic Strategies of Human Resource Management Improvement. *Higher Vocational College Libraries. Business News*, 7(23), 33-35.



- Huang, P. (2023). Analysis on the optimization strategy and innovation path of the human resource management incentive mechanism of state-owned enterprises. *Journal of China Market*, 9(1),79-81.
- Liu, M. (2021). A Preliminary Study on the Professional Development of Circulation Librarians in University Libraries from the Perspective of Human Resource Management. *Journal of Suihua University*, 13(3), 132-135.
- Mao, W. (2023). Analysis of Human Resource Management Innovation in Party School Libraries. *Journal of Human Resource Development*, 11(4), 21-23.
- Teng, M. (2022). Research on the training and development of library management cadres from the perspective of human resources management. *Journal of Heilongjiang Human Resources and Social Security*, 13(15), 104-106.
- Wang, K. (2022). Practice and discussion of volunteer management in public libraries from the perspective of human resources. *Journal of Library Research and Work*, 8(08), 65-69.
- Yu, F. et al. (2022). Research on Human Resource Management Innovation of "Double First-Class" University Libraries-Recommended Reading of "Library Human Resource Management". *Journal of Information Theory and Practice*2022, 4(12), 210-213.
- Zhang, L. & Zou, W. (2022). Content Architecture and Theoretical Guidance of Library Human Resource Management-Recommended Reading of "Library Human Resource Management". *Journal of Information Theory and Practice*, 15(10), 205.
- Zheng, Q. (2021). Current Situation and Countermeasures of Human Resource Management in Local University Libraries under the New Format-Taking Longyan University Library as an Example. *Journal of Heilongjiang Human Resources and Social Security*, 6(12), 61-63.