

ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ

The Needs for Staff Development Activities of Librarians in Government University

ระวีวรรณ สัมฤทธิ์*

ขวัญชฎิล ทิศาลพงศ์**, D.A.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการและปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในสังกัดห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุของบรรณารักษ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน

* นิสิตปริญญาโท สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และบรรณารักษ์ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา E-mail : puisrc_@hotmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสารสนเทศศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา E-mail : kwanchadil@buu.ac.th

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านประเภทของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่ามีการอบรมภายในหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ การประชุม/สัมมนาภายในหน่วยงาน ส่วนด้านเนื้อหาส่วนใหญ่ที่ได้รับการพัฒนา ได้แก่ ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีห้องสมุด รองลงมาได้แก่ ด้านการบริการสารสนเทศ 2) ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) การเปรียบเทียบความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในด้านประเภทของกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ประเภทของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงรายชื่อเดียว ส่วนด้านเนื้อหาของกิจกรรมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายชื่อ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าในด้านประเภทและเนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในบางรายชื่อ 5) การเปรียบเทียบปัญหาโดยรวมในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำหลัก: การพัฒนาบุคลากร, ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยของรัฐ, บรรณารักษ์

Abstract

The research aimed to investigate the staff development activities, and also to study and compare the needs and problems of staff development activities of librarians in government university libraries according to librarians' education levels and ages. The sampling groups were 225 librarians in government universities. Questionnaires were used to get the required information and the obtained data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypotheses were t-test and the analysis of One-way ANOVA. The findings were as follows: 1) For activity types, the results of the study indicated that most librarians joined in-house training and joined in-house meetings / conferences / seminars, respectively. For activity subjects, most librarians joined the subjects of the application of information / library technology and information services, respectively. 2) The needs for staff development activities for librarians in government university libraries were at a high level. 3) The problems of improving staff development activities for librarians in government libraries were at a medium level. 4) When compared the need for staff development activities of Librarians in term of activity types according to education levels, the statistically significant difference at the level of .05 was found in only one item, while in term of activity subjects, statistically significant difference at the level of .05 was not found in any items. 5) According to ages of

librarians in term of activity types and subjects, the statistically significant differences at the level of .05 were found in some items.

Keywords: Staff development activities, academic libraries, government universities, librarians

บทนำ

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวบรวมทรัพยากรสารสนเทศ เพื่อให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาและอาจารย์ โดยมีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งนำไปสู่คุณภาพของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา คือ คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งบรรณารักษ์เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทและความสำคัญยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของห้องสมุดให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการสารสนเทศ การที่ห้องสมุดจะมีคุณภาพทางการให้บริการสารสนเทศได้นั้น จะต้องมีการบรรณารักษ์ที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเป็นผู้มีจิตให้บริการ บรรณารักษ์จึงต้องพัฒนาและฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ปัจจุบันพัฒนาการทางด้านการผลิตสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันกับความเจริญก้าวหน้า และนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งโดยต้องคำนึงถึงเนื้อหาและรูปแบบที่เหมาะสมในการจัด

กิจกรรม (ชาติติยา ทองทา, 2543, หน้า 3-4) หากองค์กรมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพหรือมีปริมาณไม่เพียงพอแล้วองค์กรนั้นย่อมประสบปัญหาอันจะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสม มีการใช้งานหรือใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่และสูงสุด องค์กรนั้นก็ย่อมมีโอกาสมากขึ้นที่จะประสบความสำเร็จซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมโดยส่วนรวม

จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาถึงสภาพความต้องการและปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประเภทและเนื้อหาในการจัดกิจกรรม
3. เพื่อศึกษาปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุของบรรณารักษ์

5. เพื่อเปรียบเทียบปัญหากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรใน
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุของ
บรรณารักษ์

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิการศึกษา
ต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
2. บุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกันมี
ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
3. บุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิการศึกษา
ต่างกันมีปัญหาในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
4. บุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกันมี
ปัญหาในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

- 1. คุณภาพการศึกษาของบรรณารักษ์
ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
- 1.1 ปริญาตรี
- 1.2 ปริญาโทหรือสูงกว่า
- 2. อายุของบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ
- 2.1 อายุ 21 - 30 ปี
- 2.2 อายุ 31 - 40 ปี
- 2.3 อายุ 41 - 50 ปี
- 2.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

- 1. ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูณการในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วยด้านประเภทและ
เนื้อหาของกิจกรรมดังนี้
(Nadler, 1980, pp. 23-26, 121-122)
- 1.1 ประเภทของกิจกรรม
 - 1.1.1 ด้านการฝึกอบรม
 - 1.1.2 ด้านการประชุม / สัมมนา
 - 1.1.3 ด้านการศึกษาดูงาน
 - 1.1.4 ด้านการศึกษาต่อ
 - 1.1.5 การพัฒนาคูณการโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 1.1.6 การพัฒนาตนเอง
- 1.2 ด้านเนื้อหาของกิจกรรม
 - 1.2.1 ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด
 - 1.2.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ
 - 1.2.3 ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ
 - 1.2.4 ด้านการจัดทำคัตรชื่อนีวารสาร
 - 1.2.5 ด้านการจัดทำสารสังเขป
 - 1.2.6 ด้านการบริการสารสนเทศ
 - 1.2.7 ด้านการประยุกต์เทคโนโลยี / เทคโนโลยีห้องสมุด
 - 1.2.8 ด้านการวิจัย / การศึกษาผู้ใช้บริการ / สถิติ
ทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์
 - 1.2.9 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์
 - 1.2.10 ด้านความรู้ทักษะทางภาษาอังกฤษ
 - 1.2.11 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 2. ปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาคูณการในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ (งามจิต อ่อนมิ่ง, 2536)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการ สภาพ และปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และอายุ ของบรรณารักษ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 24 แห่ง จำนวนรวมทั้งสิ้น 546 คน

การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งตามสัดส่วนของแต่ละสถาบันแล้วนำมาสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยแบ่งตามฝ่ายเป็นงานเทคนิคและงานบริการ จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากจากรายชื่อมหาวิทยาลัยในแต่ละกลุ่มให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น โดยแบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา งานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนาบุคลากรตำแหน่ง

บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยด้านประเภทและด้านเนื้อหา ตอนที่ 4 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประเภทและเนื้อหา ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุ โดยเครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 231 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยกลับคืนมา จำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.07 โดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จเพื่อแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยเป็น 6 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 215 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 มีอายุในช่วง 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมาในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 งานประจำที่ทำงานเทคนิค จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 61.39 ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรห้องสมุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20

2. สภาพการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทและเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากร

ผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภท ในภาพรวมพบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐได้รับการพัฒนาด้านการอบรมภายในหน่วยงานมากที่สุด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 94.88 ส่วนด้านเนื้อหาในภาพรวมพบว่า ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ / เทคโนโลยีห้องสมุดมากที่สุด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 68.37

รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริการสารสนเทศ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25

3. ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในด้าน ประเภทและเนื้อหาในการจัดกิจกรรม

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาคณาจารย์ตำแหน่ง
บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในภาพรวม
พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความต้องการการอบรม
มากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.74$) ส่วน
ด้านเนื้อหาในภาพรวม พบว่ามีความต้องการการทำงานเป็นทีมมากที่สุด
($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีระบบห้องสมุดอัตโนมัติ ($\bar{X} =$
4.03)

4. ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ตำแหน่งบรรณารักษ์ใน ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการศึกษาปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ตำแหน่ง
บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวม พบว่าบุคลากรมี
ภาระงานประจำมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนามากที่สุด ($\bar{X} =$
3.20) รองลงมา ได้แก่ เนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนา
บุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.96$)

5. การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประเภท และด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุ

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาคณาจารย์
ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้าน
ประเภทจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุด

มหาวิทยาลัยของรัฐมีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว ส่วนด้านเนื้อหา พบว่าบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความต้องการด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรมทุกรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาคูคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการศึกษาดูงานห้องสมุด ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาคูคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่ และทำรายการ ด้านการจัดทำัตรชนีวารสาร ด้านการบริการสารสนเทศ ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ / เทคโนโลยีห้องสมุด ด้านการวิจัย / การศึกษาผู้ใช้บริการ / สถิติทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ และด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาคูคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุ

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบปัญหาของคูคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม พบว่า มีปัญหาทุกรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ใน
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประเภทในการ
จัดกิจกรรม พบว่า บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาด้านการอบรม
ภายในหน่วยงาน การอบรมภายนอกหน่วยงานและการประชุม / สัมมนา
ภายในหน่วยงานมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ
ที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ
อย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพราะเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความรู้
ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนา
ตนเองและนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานให้เกิด
ประโยชน์และมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการใกล้เคียงกันกับงานวิจัยของ
เฉลิมศักดิ์ ชูปวา (2541) ที่พบว่าวิธีการที่บุคลากรได้รับความรู้ทาง
เทคโนโลยีสารสนเทศส่วนใหญ่ได้รับจากการฝึกอบรมที่ห้องสมุดจัดขึ้น
เองและยังใกล้เคียงกันกับงานวิจัยของศุภรรัชตรา แสนวา (2542)
ที่พบว่าบรรณารักษ์ได้รับความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ด้วยการฝึกอบรมมาก
ที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านเนื้อหา พบว่า
บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ /
เทคโนโลยีห้องสมุด ด้านการบริการสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ
ห้องสมุด ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ทักษะทาง
ภาษาอังกฤษมากที่สุด ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่

จำเป็นสำหรับการพัฒนาห้องสมุดให้มีความก้าวหน้าในด้านบริการสารสนเทศเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพในปัจจุบันโดยบรรณารักษ์ต้องมีความรอบรู้แนะนำให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงแหล่งสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร จงสมจิตต์ (2544) ที่พบว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยบรรณารักษ์ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของนายิกา เด็ดขุนทด (2548) ที่พบว่าบรรณารักษ์และนักเอกสารสนเทศมีความรู้ในเรื่องแหล่งสารสนเทศ มีจิตบริการ โดยผู้รับบริการสามารถเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศได้สะดวก รวดเร็ว สามารถใช้สารสนเทศได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกรูปแบบ เพื่อให้งานบริการมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยก็มีความสำคัญมากเช่นเดียวกัน โดยการบริหารงานของห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีการนำทฤษฎีทางการบริหารหลายทฤษฎีมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันและการประสานงานกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งโดยเฉพาะหัวหน้างาน ทั้งนี้จะทำให้การทำงานได้รับความร่วมมือร่วมใจ ความช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวกและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพร เพชรพราว (2543) ที่พบว่าคุณลักษณะพื้นฐานทางวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับแรกคือด้านมนุษยสัมพันธ์ และงานวิจัยของแลง (Lang, 2003) ที่พบว่าความต้องการคุณสมบัติของบุคลากรในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และ

สารสนเทศศาสตร์ คือการมีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้สื่อ
ดิจิทัล การมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี ส่วนด้าน
ความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษที่ห้องสมุดสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ
การพัฒนาเนื่องจากในปัจจุบันการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษา
อังกฤษมีความจำเป็นในการสื่อสารกับผู้ใช้ชาวต่างชาติโดยภาษาอังกฤษ
ถือเป็นภาษานานาชาติ (International Language) รวมทั้งในการให้
บริการสารสนเทศจากฐานข้อมูลต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษ
สอดคล้องกันกับงานวิจัยของนิตยา บุญปริตร, สมปอง อ้นเดช, และ
ประไพ จันทร์อินทร์ (2548) ที่พบว่าความสามารถที่จำเป็นของ
บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกำกับของทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่
ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

3. ผลการศึกษาความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา
บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.1 ด้านประเภทของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่ง
บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.1.1 ด้านการอบรม พบว่าบรรณารักษ์มีความต้องการ
อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะบรรณารักษ์
ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อาจเป็นเพราะ
มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ
ห้องสมุดได้ ทั้งนี้การอบรมภายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่
สะดวกและประหยัดในกรณีที่หน่วยงานจัดการอบรมให้กับบุคลากรเป็น
กลุ่มใหญ่ รวมทั้งสามารถจัดอบรมในเรื่องหรือหัวข้อที่ตรงกับความ
ต้องการของหน่วยงาน การอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อฝึกฝน
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านก็มีความจำเป็นมากเช่นกัน ใกล้เคียงกับงาน

วิจัยของเบญจวรรณ กระจับภัย (2547) ที่พบว่าบรรณารักษ์ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยวิธีการเพิ่มพูนความรู้ที่บรรณารักษ์ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศต้องการมากที่สุด คือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การประชุมวิชาการและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น และใกล้เคียงกับงานวิจัยของโกเมนทร์ พร้อมจะบก (2550) ที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการการพัฒนาในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสาร การปฐมนิเทศ การนิเทศกิจงาน และการโอนย้ายสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

3.1.2 ด้านการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเสริมสร้างพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อความเป็นตนเองที่ดีขึ้นทางด้านร่างกายจิตใจ ความรู้ สติปัญญา ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ตนเอง จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าบรรณารักษ์มีความต้องการการพัฒนาตนเองในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงในอันดับที่สองรองจากการอบรม ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญและประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนายกา เด็ดขุนทด (2548) ที่พบว่าบรรณารักษ์และนักเอกสารสนเทศต้องได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยมีผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร จงสมจิตต์ (2544) ที่พบว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะบรรณารักษ์

ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่
เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3.1.3 ด้านการประชุม / สัมมนา พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาด้านการประชุม / สัมมนาอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงในอันดับที่สาม ทั้งนี้ เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ จากบุคคลอื่น ๆ นำความคิดที่ได้จากการประชุม / สัมมนามากำหนดแนวทางหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ รัตนพันธ์ (2547) ที่พบว่าผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนด้านเวลา และงบประมาณในการเข้าร่วมประชุมของสมาคมวิชาชีพทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยของทูนเนอร์ (Tuner, 2002) พบว่า การมีส่วนร่วมการประชุม / ปรึกษาหารือร่วมกันของบรรณารักษ์มีปริมาณน้อย

3.1.4 ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาด้านการศึกษา ดูงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงในอันดับที่สี่ ทั้งนี้เพราะการศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุง พัฒนา หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้ใกล้เคียงกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ระงับภัย (2547) ที่พบว่าบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ต้องการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากที่สุด รวมทั้งงานวิจัยของ ชัตติยา ทองทา (2543) ที่พบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากที่สุดเช่นกัน

3.2 ด้านเนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า เนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุด คือเนื้อหา ด้านการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีระบบห้องสมุดอัตโนมัติ เทคนิค การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริการเชิงรุก และการพูด - ฟังภาษาอังกฤษตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นเงื่อนไขสำคัญแห่งความสำเร็จของการทำงานตามเป้าหมายในบริบทขององค์กรบริการสารสนเทศ การบรรลุถึงเป้าหมายด้วยความราบรื่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยต้องมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย หน้าที่ บทบาทของสมาชิกและผู้นำที่รอบรู้ที่จะนำไปสู่ทิศทางที่ถูกตั้งและตรงตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน สิ่งที่สำคัญของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม เช่น ความไว้วางใจ เชื่อใจ การสื่อสาร ฯลฯ ส่วนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นับเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานทั้งการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้การสื่อสารยังเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ใกล้เคียงกับงานวิจัยของแลง (Lang, 2003) ที่พบว่าความต้องการคุณสมบัติของบุคลากรในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คือการมีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้สื่อดิจิทัล การมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี ส่วนการใช้เทคโนโลยีระบบห้องสมุดอัตโนมัติซึ่งเป็นโปรแกรมการจัดการระบบงานห้องสมุดที่อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการห้องสมุดในด้านต่าง ๆ ทำให้บรรณารักษ์สามารถทำงานห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบห้องสมุดอัตโนมัติมาใช้ในงานห้องสมุดเป็นการช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบรรณารักษ์ให้มีเวลามากขึ้นในการให้บริการสารสนเทศ ตลอดจนสามารถแบ่งปันการใช้ทรัพยากร

สารสนเทศอย่างเป็นระบบและทั่วถึง ใกล้เคียงกับงานวิจัยของซัตติยา ทองทา (2543) ที่พบว่าเนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดต้องการ คือเนื้อหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของฟิชเชอร์ (Fisher, 2001) พบว่าความรู้ และทักษะที่มีความจำเป็นต่อบรรณารักษ์งานจัดหา ได้แก่ ความรู้และ ทักษะทางด้านการจัดการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ และด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ในส่วนของเนื้อหาด้านการบริการเชิงรุกก็มีความสำคัญอย่าง ยิ่งในปัจจุบัน และเป็นที่ต้องการของบรรณารักษ์ เนื่องจากบทบาทของ ห้องสมุดในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกาภิวัตน์และ หลักการบริหารจัดการยุคใหม่ บรรณารักษ์จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการ ให้บริการผู้ใช้ในรูปแบบการบริการเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้สามารถติดตาม และจัดการกับสารสนเทศจำนวนมากได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถ จัดการบริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังอัน หลากหลายของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนเนื้อหาด้ว การพูดและควรฟังภาษาอังกฤษนั้น บรรณารักษ์มีความต้องการได้รับการ พัฒนาเนื่องจากในปัจจุบันการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษา อังกฤษมีความจำเป็นในการสื่อสารกับผู้ใช้ชาวต่างชาติ รวมทั้งช่วยให้ สามารถให้บริการสืบค้นฐานข้อมูลต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา ท้วมสุข (2545) ที่พบว่าทักษะที่ ผู้บริหารและบุคลากรในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการ ได้แก่ ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ตลอดจนสอดคล้อง กับงานวิจัยของรัชนิกรณ์ อินเล็ก, นายิกา เด็ดขุนทด, และทัศนีย์ บุญชูวิทย์ (2550) ที่พบว่าบุคลากรสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัย ขอนแก่นมีความต้องการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน

4. จากการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่ง บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า มีปัญหาในรายชื่อ มีภาระงานประจำมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอยู่ในระดับ ปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะกิจกรรมการพัฒนาดังกล่าวส่วนใหญ่จัดโดยหน่วยงานภายนอก การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้เสียเวลาในการทำงานในหน้าที่ส่งผลให้ทำงานไม่ทัน ตลอดจนบรรณารักษ์ที่รับผิดชอบงานด้านบริการอาจไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานแทนได้ซึ่งผู้บริหารควรจัดสรรบรรณารักษ์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบและควรจัดสรรเวลาให้บรรณารักษ์ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ ขัตติยา ทองทา (2543) เฉลิมศักดิ์ ชูปวา (2541) ศุภรชศรธา แสนวนา (2542) และทูนเนอร์ (Tuner, 2002) ที่พบว่า บรรณารักษ์มีงานที่ปฏิบัติมากจนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม จากการศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่าปัญหาในระดับรองลงมา ได้แก่ การขาดความรู้ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับประภาพร จงสมจิตต์ (2544) วิไลวรรณ รัตนพันธ์ (2547) ที่พบว่า บรรณารักษ์ยังขาดความรู้ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

5. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากร ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และอายุ

5.1 วุฒิกการศึกษา บรรณารักษ์ที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในรายด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียวโดยบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี มีระดับความต้องการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิกศึกษาปริญญาโท ทั้งนี้เพราะว่าการ

ศึกษามีอิทธิพลทำให้คนแตกต่างกันตามเกณฑ์ของสังคม จึงทำให้มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการใช้อำนาจในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในอาชีพมากขึ้น จึงทำให้นักวิชาการในระดับปริญญาตรีมีความต้องการในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา (2544, หน้า 3) ที่ระบุว่าการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมจำเป็นของบรรณารักษ์ เพื่อพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ว่า คุณสมบัติของผู้บริหารห้องสมุด / ผู้ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าฝ่าย ต้องมีวุฒิต่อปริญญาโท และยังคงสอดคล้องกับฐิติมา หิรัญเวชยางกูร (2542) สิริพันธ์ เดชพลกรัง, สุระปะนิย์ เทพญา และผลวิทย์ รongสวัสดิ์ (2543) ฟุท (Foote, 1997) และ ลอง (Long, 1997) ได้ศึกษาคุณสมบัติของบรรณารักษะระบบในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า คุณสมบัติของบรรณารักษะระบบที่ผู้บริหารห้องสมุดต้องการ คือ การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท โดยสาขาวิชาที่ต้องการมากที่สุด คือ สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

5.2 อายุ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของบรรณารักษ์ด้านประเภทของกิจกรรมการพัฒนา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในรายด้านการศึกษาดูงานห้องสมุด การศึกษาต่อและการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีความต้องการได้รับการพัฒนาประเภทต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากวัยส่งผลต่อการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองเพื่อได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการที่จะสร้างรากฐานความมั่นคงให้กับตนเองจึงทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลถึงการได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ดีขึ้นรวมทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของ

ผู้เสนอผลงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ปักโคพานัง (2548) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต ศาลายา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และลำดับสุดท้ายคือบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี

6. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่ง บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และอายุ พบว่า บรรณารักษ์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีปัญหาในทุกๆ ข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่บรรณารักษ์มีปัญหาแตกต่างกันตามช่วงอายุ ทั้งนี้ เนื่องจากการมองปัญหาของบุคลากรในวัยต่าง ๆ อาจมีมุมมองที่ต่างกันไปตามระยะเวลาประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมภายใน

หน่วยงาน ภายนอกหน่วยงาน และการประชุม / สัมมนามากที่สุด ดังนั้น
หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์
ทุกระดับอย่างทั่วถึงในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า บรรณารักษ์ประสบปัญหาในการเข้า
ร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในรายชื้อมีภาระงานประจำมากไม่มีเวลา
เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา และในรายชื้อเนื้อหาและหลักสูตรของ
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ดังนั้น
ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐควรจัดสรรบรรณารักษ์ที่มีอยู่ให้
เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ และควรปรับปรุงด้านเนื้อหา
ของกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรของห้องสมุดในการ
เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ควรพัฒนาบุคลากรในเนื้อหาเกี่ยวกับ การทำงาน
เป็นทีม การใช้เทคโนโลยีโปรแกรมระบบห้องสมุดอัตโนมัติ เทคนิคการ
สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริการเชิงรุก การพูด - ฟังภาษาอังกฤษ
การบริการสืบค้นสารสนเทศ มนุษยสัมพันธ์ในการให้บริการ ภาวะผู้นำ
การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) และการพัฒนาบุคลิกภาพเป็น
ลำดับต้น ๆ

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าบุคลากรวุฒิมัธยมศึกษา
ระดับปริญญาตรีมีความต้องการในการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปแตกต่างจาก
บุคลากรวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท ดังนั้นห้องสมุดมหาวิทยาลัยของ
รัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษา
ระดับปริญญาตรีได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโทอย่างเต็มที่

4. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าบุคลากรอายุน้อยกว่า
มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ
มากกว่า ดังนั้นห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจึงควรจัดกิจกรรมการพัฒนา
ที่หลากหลายทั้งในด้านเนื้อหาและประเภทของกิจกรรมให้บุคลากรกลุ่มนี้

ในขณะที่เดียวกันก็ควรกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรกลุ่มที่มีอายุมากกว่าสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยเช่นกัน

5. จากการที่บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์สังกัดห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่ไม่ทราบจำนวนเงินที่ห้องสมุดของตนได้จัดสรรเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรต่อปี ดังนั้นห้องสมุดต่าง ๆ จึงควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบในเรื่องนี้อย่างทั่วถึงเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการรับการพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากห้องสมุด / หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความโดดเด่นในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นรูปแบบตัวอย่าง

2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงผสมผสาน (Mixed - Methods Research) ในด้านการพัฒนาบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเพื่อจะได้รับข้อมูลในเชิงลึกรอบด้านทั้งจากกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย / ห้องสมุด และจากกลุ่มผู้ใช้บริการ รวมทั้งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์

บรรณานุกรม

- กิตติพร เพชรพราว. (2543). *คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ บรรณารักษศาสตร์สำหรับบรรณารักษ์ในอนาคต*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กุลธิดา ท่วมสุข. (2545). *ความต้องการการพัฒนากำลังคนในสาขา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ระดับปริญญาเอกในประเทศไทย*. *วารสารบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 20(3), 12-22.
- โกเมนทร์ พร้อมจะบก. (2550). *สภาพและความต้องการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชัตติยา ทองทา. (2543). *ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมศักดิ์ ชูปวา. (2541). *แนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรช่างานมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค (Pulinet)*. มหาสารคาม: สำนักวิทยบริการ; ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฐิติมา หิรัญเวชยางกูร. (2543). *คุณสมบัติของบรรณารักษะระบบในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นายิกา เดิดขุนทด. (2548). *บุคลากรและการพัฒนาบุคลากรงานข้อมูลท้องถิ่นในห้องสมุดมหาวิทยาลัย*. *วารสารอินฟอรมะชัน*, 12(2), 63.

นิตยา บุญปริตร, สมปอง อ้นเดช และประไพ จันทร์อินทร์. (2548). *การประเมินความสามารถของบรรณารักษะสำหรับ e-Learning และรูปแบบการพัฒนาบุคลากร*. *วารสารห้องสมุด*, 49(3), 12-19.

เบญจวรรณ ระงับภัย. (2547). *ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ของบรรณารักษะฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาพร จงสมจิตต์. (2544). *บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของบรรณารักษะวิเคราะห์เลขหมู่ และทำบัตรรายการห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัชณีกรณ์ อินเล็ก, นายิกา เดิดขุนทด และทัศนีย์ บุญชูวิทย์. (2550). *การศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการ (สำนักหอสมุดและทรัพยากรการเรียนรู้) มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์การเป็นแหล่งเรียนรู้และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ชั้นนำของประเทศ*. ขอนแก่น: สำนักวิทยบริการ (สำนักหอสมุดและทรัพยากรการเรียนรู้) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิไลวรรณ รัตนพันธ์. (2547). การสนับสนุนของห้องสมุดสถาบัน
อุดมศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพของบรรณารักษ์. วิทยานิพนธ์
อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบรรณารักษศาสตร์และสาร
นิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมรรษตรา แสนวา. (2542). การรู้คอมพิวเตอร์ของบรรณารักษ์ห้องสมุด
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริพันธ์ เดชพลกรัง, สุระประณี เทพญา และผลิวัลย์ รongสวัสดิ์. (2543).
การสำรวจความต้องการการกรศึกษาต่อเนื่องของบรรณารักษ์ใน
14 จังหวัดภาคใต้. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์, 6(2), 163-170.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล
มนุษย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Fisher, W. (2001). Core competencies for the acquisitions
librarian. *Library Collections, Acquisitions & Technical
Services*, 25, 179-190.
- Foote, M. (1997). The systems librarian in U.S. academic libraries:
A survey of announcements from College & Research
libraries New, 1990-1994. *College & Research libraries*,
58(6), 517-526.

- Lang, N. (2003). *Information & Documentation Science Curriculum Paper presented at Thammasat University, Bangkok: Faculty of Liberal Arts, Thammasat University.*
- Long, J. M. (1997). *Content analysis of job advertisements for systems librarian* (Master's thesis, Kent State University, 1997). Retrieved June 18, 2013, from Ericdatabore.
- Tuner, K. F. (2002). The use of Applied Library and Information Studies (LIS) Research in New Zealand Libraries. *Library Review*, 51(5), 230-240.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University