

ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระวีวรรณ สัมฤทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

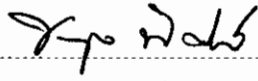
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

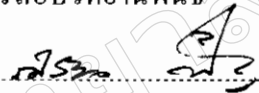
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ระวีวรรณ สัมฤทธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

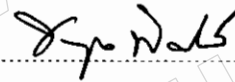
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

 อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชฎิล พิศาลพงศ์)

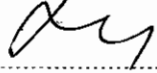
 อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

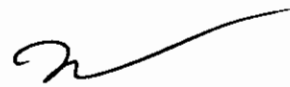
 ประธาน
(รองศาสตราจารย์เจลิยา พันธุ์สีดา)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชฎิล พิศาลพงศ์)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์)

 กรรมการ
(ดร.ศักดิ์นา บุญเปี่ยม)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ดร.บุญรอด บุญเกิด)

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชฎิล พิศาลพงศ์
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ธาดาศักดิ์ วชิรปรัชญพจน์ และรองศาสตราจารย์
เฉลียว พันธุ์สิดา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะกรรมการสอบปากเปล่าที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ
ในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทิพภา ปลื้มจินดา อาจารย์วันทนา กิตติศรีวรพันธุ์
และอาจารย์ณายิกา เดิดขุนทด ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ
ตลอดจนคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
ศรีราชา อาจารย์สมชาย งามยิ่งยวด อาจารย์ชาติชาย ชะมะคุปย์ และอาจารย์เรวัติ อำทอง ที่เป็น
กำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์และขอขอบคุณสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตศรีราชา ที่ให้ทุนวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือใน
การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ระวีวรรณ สัมฤทธิ์

49928696 : สาขาวิชา: บรรณารักษศาสตร์และสารานเทศศาสตร์ ; ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์
และสารานเทศศาสตร์)

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร/ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา/ มหาวิทยาลัยของรัฐ/ บรรณารักษ์
ระวีวรรณ สัมฤทธิ์ : ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ใน
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ (THE NEEDS FOR STAFF DEVELOPMENT ACTIVITIES OF
LIBRARIANS IN GOVERNMENT UNIVERSITY LIBRARIES) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์:
ขวัญชฎิล พิศาลพงศ์, D.A., ธาตุศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์, กศ.ม., 154 หน้า. พ.ศ. 2556.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งศึกษา
และเปรียบเทียบความต้องการและปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์
ในสังกัดห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุของบรรณารักษ์ กลุ่ม
ตัวอย่างได้แก่บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที
(t-Test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านประเภทของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่า
มีการอบรมภายในหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายในหน่วยงาน ส่วนด้าน
เนื้อหาส่วนใหญ่ที่ได้รับการพัฒนา ได้แก่ ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยี
ห้องสมุด รองลงมาได้แก่ ด้านการบริการสารสนเทศ 2) ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรม
การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง 4) การเปรียบเทียบความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ตำแหน่งบรรณารักษ์ในด้านประเภทของกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ประเภทของ
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงรายข้อเดียว
ส่วนด้านเนื้อหาของกิจกรรมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกรายข้อ
เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ในด้านประเภทและเนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในบางรายข้อ 5) การเปรียบเทียบปัญหาโดยรวมในการพัฒนา
บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ในขณะที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4992869: MAJOR : LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE ; M.A.
(LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE)

KEYWORDS: STAFF DEVELOPMENT ACTIVITIES/ ACADEMIC LIBRARIES/
GOVERNMENT UNIVERSITIES / LIBRARIANS

RAVIWON SUMRIT: THE NEEDS FOR STAFF DEVELOPMENT ACTIVITIES
OF LIBRARIANS IN GOVERNMENT UNIVERSITY LIBRARIES. ADVISORY:
KWANCHADIL PHISALPHONG, D.A., TADASAK WAJIRAPRECHAPONG, M.ED.,
154 P. 2013.

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.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายของการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร.....	13
วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	16
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	28
ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร	31
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	32
สมรรถนะหลักของบรรณารักษ์	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	49
วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	55
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผล	103
ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	122
ภาคผนวก ก	123
ภาคผนวก ข	136
ประวัติย่อของผู้วิจัย	154

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน.....	50
2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
3 จำนวนและร้อยละ งานประจำและฝ่ายที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	61
4 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งบรรณารักษ์.....	62
5 สภาพการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทของการพัฒนานุคลากร.....	63
6 สภาพการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหา	65
7 จำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ.....	66
8 การจัดทำแผนการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ.....	68
9 การจัดสรรเงินสนับสนุนในการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ.....	69
10 ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ใน ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม.....	69
11 ความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม	71
12 ปัญหาในการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	76
13 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	77
14 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	78
15 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม จำแนกตามอายุ	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการศึกษาฐานห้องสมุด เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	80
17 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการศึกษาต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	80
18 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	81
19 การเปรียบเทียบความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรมจำแนกตามอายุ.....	82
20 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	84
21 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการจัดทำบรรณานุกรมเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่.....	84
22 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการบริการสารสนเทศ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	85
23 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุดเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	85
24 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ใช้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	86
25 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26 การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	87
27 การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามอายุ	89
28 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อเนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้	92
29 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อไม่มีฝ่าย/ งานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้	93
30 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้	94
31 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในรายชื่อไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรจากภายนอก เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้	94
32 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อปัญหาด้านขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้	95
33 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อหน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้	96
34 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้	96

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 กรอบการพัฒนาบุคลากร	29
3 ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร	30

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University