

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

SS แทน ผลรวมของคะแนนความแตกต่างยกกำลังสอง

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนความแตกต่างยกกำลังสอง

df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ

F แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน

t แทน ค่าทดสอบค่าที Independent t-Test

p แทน ค่าความน่าจะเป็น

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนามุคกลางในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประเภทและเนื้อหาในการจัดกิจกรรม

ตอนที่ 3 ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนามุคกลางในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประเภทและเนื้อหาในการจัดกิจกรรม

ตอนที่ 4 ปัญหาของกิจกรรมการพัฒนามุคกลางในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนามุคกลางในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุของบรรณารักษ์

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุของบรรณารักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ของรัฐ จำนวนทั้งสิ้น 231 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย
กลับคืนมา จำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.50

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	7.90
หญิง	198	92.10
รวม	215	100.00
อายุ		
20-30 ปี	42	19.50
31-40 ปี	60	27.90
41-50 ปี	51	23.70
51 ปี ขึ้นไป	62	28.80
รวม	215	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	106	49.30
ปริญญาโท	109	50.70
รวม	215	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชาที่จบการศึกษา		
บรรณารักษศาสตร์และสารานเทศศาสตร์	189	87.90
สารานเทศศึกษา	17	7.90
เทคโนโลยีสารานเทศ	1	.50
อื่น ๆ (ศิลปศาสตร์, เกษตรศาสตร์)	8	3.70
รวม	215	100.00

จากตารางที่ 2 บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า อยู่ในอันดับมากที่สุด เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 คน มีอายุในช่วง 51 ปีขึ้นไปอยู่ในอันดับมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 วุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นระดับปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 และการศึกษาในสาขาวิชาที่จบทางด้านบรรณารักษศาสตร์และสารานเทศศาสตร์มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ งานประจำและฝ่ายที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

งานประจำ	จำนวน	ร้อยละ
1. งานเทคนิค	132	61.39
2. งานบริการช่วยการค้นคว้า	76	35.30
3. ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ	7	3.30
รวม	215	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
1. พัฒนาทรัพยากรห้องสมุด	108	50.20
2. วิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ	26	12.10
3. บริการทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษา	67	31.20
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	14	6.50
รวม	215	100.00

จากตารางที่ 3 งานประจำของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในอันดับมากที่สุด ได้แก่ งานด้านเทคนิค จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 61.39 รองลงมา ได้แก่ งานบริการช่วยการค้นคว้า จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และสังกัดฝ่ายได้แก่ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรห้องสมุด อยู่ในอันดับมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมา ได้แก่ บริการสื่อการศึกษา จำนวน 67 คิดเป็นร้อยละ 31.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งบรรณารักษ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	9	4.20
1-5 ปี	41	19.10
6-10 ปี	32	14.90
11-15 ปี	37	17.20
16-20 ปี	31	14.40
21 ปีขึ้นไป	65	30.20
รวม	215	100.00

จากตารางที่ 4 บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในอันดับมากที่สุดได้แก่ ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 รองลงมา ได้แก่ ช่วงระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 และช่วงระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนานุเคราะห์ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 5 สภาพการพัฒนานุเคราะห์ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
ด้านประเภทของการพัฒนานุเคราะห์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ประเภทของการพัฒนานุเคราะห์ (n = 215)	จำนวน	ร้อยละ
1. การอบรม		
1.1 ภายในหน่วยงาน	204	94.88
1.2 ภายนอกหน่วยงาน	188	87.44
1.3 ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม	1	0.46
2. การประชุม/ สัมมนา		
2.1 ภายในหน่วยงาน	197	91.62
2.2 ภายนอกหน่วยงาน	181	84.18
2.3 ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม	3	1.39
3. การศึกษาดูงานห้องสมุด		
3.1 ภายในประเทศ	187	86.97
3.2 ต่างประเทศ	95	44.18
3.3 ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม	21	9.76
4. การศึกษาต่อ		
4.1 ระดับปริญญาตรี	8	3.72
4.2 ระดับปริญญาโท	70	32.55
4.3 ระดับปริญญาเอก	18	8.37
4.4 หน่วยงานไม่สนับสนุนให้ศึกษาต่อ	11	5.11
4.5 ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ	108	50.23
5. การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการปฏิบัติงาน (n = 215)		
5.1 การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล	140	65.11
5.2 การประชุมชี้แจงเป็นรายกลุ่ม	168	78.13
5.3 การสอนงาน	143	66.51
5.4 การฝึกหรือทดลองการปฏิบัติงาน	109	50.69
5.5 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	170	79.06

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเภทของการพัฒนาบุคลากร (n = 125)	จำนวน	ร้อยละ
5.6 การให้คำแนะนำปรึกษา	155	27.06
5.7 การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน	134	62.32
5.8 การสับเปลี่ยนหน้าที่	78	36.27
5.9 การโยกย้าย	53	24.65
6. การพัฒนาตนเอง		
6.1 หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยมีกระบวนการที่ชัดเจน	135	62.79
6.2 หน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากรพัฒนาตนเองแต่ไม่ได้มีกระบวนการใด ๆ ในเรื่องนี้	68	31.62
6.3 หน่วยงานไม่ได้มีการดำเนินการในเรื่องนี้	12	5.58

จากตารางที่ 5 ประเภทของการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการอบรม ได้แก่ การอบรมภายในหน่วยงาน จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 94.88 รองลงมา ได้แก่ การอบรมภายนอกหน่วยงาน จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 87.44
2. ด้านการประชุม/ สัมมนา ได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายในหน่วยงาน จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 91.62 รองลงมา ได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายนอกหน่วยงาน จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 84.18
3. ด้านการศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาดูงานในประเทศ จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 86.97 รองลงมา ได้แก่ การศึกษาดูงานต่างประเทศ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.18
4. ด้านการศึกษาต่อ ได้แก่ ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50.23 รองลงมา ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 79.06 รองลงมา ได้แก่ การประชุมชี้แจง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 78.13

6. ด้านพัฒนาตนเอง ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยมีกระบวนการที่ชัดเจน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.79 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากรพัฒนาตนเองแต่ไม่ได้มีกระบวนการใดๆในเรื่องนี้ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62

ตารางที่ 6 สภาพการพัฒนามูลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
ด้านเนื้อหา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เนื้อหาที่ได้รับการพัฒนา (n=215)	จำนวน	ร้อยละ
1. การบริหารจัดการห้องสมุด	111	51.62
2. การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	86	40.00
3. การวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ	66	30.69
4. การจัดทำบรรณานุกรม	31	14.41
5. การจัดทำสาระสังเขป	8	3.72
6. การบริการสารสนเทศ	136	63.25
7. การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด	147	68.37
8. การวิจัย/ การศึกษาผู้ใช้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์	88	40.93
9. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	110	51.16
10. ด้านความรู้ ทักษะทางภาษาอังกฤษ	110	51.16
11. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	71	33.02

จากตารางที่ 6 การพัฒนามูลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาที่ได้รับการพัฒนาเรียงตามจำนวนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 68.37 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริการสารสนเทศ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.62 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ทักษะทางภาษาอังกฤษ จำนวน 110 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 51.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ

จำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. การอบรมภายในหน่วยงาน		
1.1 ไม่เคยเข้าร่วม	1	0.46
1.2 1 ครั้ง	37	17.20
1.3 2-3 ครั้ง	93	43.25
1.4 4-5 ครั้ง	49	22.79
1.5 6 ครั้งขึ้นไป	35	16.30
รวม	215	100.00
2. การอบรมภายนอกหน่วยงาน		
2.1 ไม่เคยเข้าร่วม	22	10.20
2.2 1 ครั้ง	78	36.30
2.3 2-3 ครั้ง	90	41.90
2.4 4-5 ครั้ง	19	8.80
2.5 6 ครั้งขึ้นไป	6	2.80
รวม	215	100.00
3. การประชุม/ สัมมนาภายในหน่วยงาน		
3.1 ไม่เคยเข้าร่วม	-	-
3.2 1 ครั้ง	47	21.88
3.3 2-3 ครั้ง	99	46.04
3.4 4-5 ครั้ง	36	16.74
3.5 6 ครั้งขึ้นไป	33	15.34
รวม	215	100

ตารางที่ 7 (ต่อ)

จำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
4. การประชุม/ สัมมนาภายนอกหน่วยงาน		
4.1 ไม่เคยเข้าร่วม	22	10.20
4.2 1 ครั้ง	78	36.30
4.3 2-3 ครั้ง	95	44.20
4.4 4-5 ครั้ง	6	7.40
4.5 6 ครั้งขึ้นไป	4	1.90
รวม	215	100.00
5. การศึกษาดูงานในประเทศ		
5.1 ไม่เคยเข้าร่วม	39	18.13
5.2 1 ครั้ง	122	56.75
5.3 2-3 ครั้ง	49	22.80
5.4 4-5 ครั้ง	3	1.39
5.5 6 ครั้งขึ้นไป	2	0.93
รวม	215	100.00
6. การศึกษาดูงานต่างประเทศ		
6.1 ไม่เคยเข้าร่วม	130	60.46
6.2 1 ครั้ง	77	35.81
6.3 2-3 ครั้ง	7	3.26
6.4 4-5 ครั้ง	-	-
6.5 6 ครั้งขึ้นไป	1	0.47
รวม	215	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์
ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐตามประเภทของกิจกรรมมีรายละเอียด ดังนี้

1. การอบรมภายในหน่วยงาน 2-3 ครั้ง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมา
ได้แก่ การอบรมภายในหน่วยงาน 4-5 ครั้ง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.79

2. การอบรมภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ การอบรมภายนอกหน่วยงาน 2-3 ครั้ง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาได้แก่ การอบรมภายนอกหน่วยงาน 1 ครั้ง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

3. การประชุม/สัมมนาภายในหน่วยงาน 2-3 ครั้ง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 46.04 รองลงมา ได้แก่ การประชุม/สัมมนาภายในหน่วยงาน 1 ครั้ง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88

4. การประชุม/สัมมนาภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ การประชุม/สัมมนาภายนอกหน่วยงาน 2-3 ครั้ง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมาได้แก่ การประชุม/สัมมนาภายนอกหน่วยงาน 1 ครั้ง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

5. การศึกษาดูงานในประเทศ ได้แก่ การศึกษาดูงานในประเทศ 1 ครั้ง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 รองลงมาได้แก่ การศึกษาดูงานในประเทศ 2-3 ครั้ง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80

6. การศึกษาดูงานต่างประเทศ ได้แก่ ไม่เคยศึกษาดูงานต่างประเทศ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 60.46 รองลงมาได้แก่ การศึกษาดูงานต่างประเทศ 1 ครั้ง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.81

ตารางที่ 8 การจัดทำแผนการพัฒนามูลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

การจัดทำแผนพัฒนามูลากรตำแหน่งบรรณารักษ์	จำนวน	ร้อยละ
1. ห้องสมุดมีการจัดทำแผนการพัฒนามูลากรอย่างเป็นรูปธรรม	82	38.10
2. ห้องสมุดไม่มีการจัดทำแผนการพัฒนามูลากรอย่างเป็นรูปธรรม	50	23.30
3. ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบว่าห้องสมุดมีการจัดทำแผนการพัฒนามูลากร อย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่	83	38.60
รวม	215	100.00

จากตารางที่ 8 ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีการจัดทำแผนการพัฒนามูลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ เรียงตามจำนวนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบว่าห้องสมุดมีการจัดทำแผนการพัฒนามูลากรอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมา ได้แก่ ห้องสมุดมีการจัดทำแผนการพัฒนามูลากรอย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 และห้องสมุดไม่มีการจัดทำแผนการพัฒนามูลากรอย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การจัดสรรเงินสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ

การจัดสรรเงินสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรต่อปี	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนเงินไม่เกิน 10,000 บาท/ปี/คน	19	8.80
2. จำนวนเงิน 10,000-20,000 บาท/ปี/คน	10	4.70
3. จำนวนเงิน 30,000-40,000 บาท/ปี/คน	8	3.70
4. ไม่จำกัดวงเงิน	8	3.70
5. ไม่ทราบจำนวนเงิน/ปี/คน	170	79.10
รวม	215	100.00

จากตารางที่ 9 ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีการจัดสรรเงินสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ เรียงตามจำนวนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไม่ทราบจำนวนเงิน/ปี/คน จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 รองลงมา ได้แก่ จำนวนเงินไม่เกิน 10,000 บาท/ปี/คน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และจำนวนเงิน 10,000-20,000 บาท/ปี/คน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์
ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในด้านประเภทและเนื้อหาในการจัดกิจกรรม

ตารางที่ 10 ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ใน
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม

ประเภทในการจัดกิจกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
1. การอบรม			
1.1 ภายในหน่วยงาน	3.82	.76	มาก
1.2 ภายนอกหน่วยงาน	3.84	.81	มาก
รวม	3.83	.66	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเภทในการจัดกิจกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
2. การประชุม / สัมมนา			
2.1 ภายในหน่วยงาน	3.74	.74	มาก
2.2 ภายนอกหน่วยงาน	3.73	.85	มาก
รวม	3.73	70	มาก
3. การศึกษาดูงานห้องสมุด			
3.1 ภายในประเทศ	3.85	.80	มาก
3.2 ต่างประเทศ	3.59	1.15	มาก
รวม	3.71	.85	มาก
4. การศึกษาต่อ			
4.1 ระดับปริญญาตรี	2.62	1.22	ปานกลาง
4.2 ระดับปริญญาโท	2.98	1.31	ปานกลาง
4.3 ระดับปริญญาเอก	2.87	1.32	ปานกลาง
รวม	2.82	1.14	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			
5.1 การประชุมชี้แจงเป็นรายบุคคล	3.45	.93	ปานกลาง
5.2 การประชุมชี้แจง	3.62	.93	มาก
5.3 การสอนงาน	3.72	1.00	มาก
5.4 การฝึกหรือทดลองการปฏิบัติ	3.71	.91	มาก
5.5 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	3.87	.80	มาก
5.6 การให้คำแนะนำปรึกษา	3.90	.84	มาก
5.7 การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	3.90	.93	มาก
5.8 การสับเปลี่ยนหน้าที่	2.99	1.13	ปานกลาง
5.9 การโยกย้าย	2.82	1.17	ปานกลาง
รวม	3.55	.68	มาก
6. การพัฒนาตนเอง			
6.1 หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยบุคลากรศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.74	.82	มาก

จากตารางที่ 10 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอบรม ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.74$) การประชุม/ สัมมนา ($\bar{X} = 3.73$) การศึกษาดูงานห้องสมุด ($\bar{X} = 3.71$) และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม

เนื้อหาในการจัดกิจกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
1. ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด			
1.1 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	3.77	.87	มาก
1.2 การประกันคุณภาพ	3.71	.81	มาก
1.3 การบริหารความเสี่ยง	3.65	.81	มาก
1.4 การจัดการความรู้	3.92	.81	มาก
1.5 การบริหารโครงการ	3.64	.97	มาก
1.6 การประชาสัมพันธ์	3.67	.97	มาก
1.7 การตลาด	3.55	1.04	มาก
1.8 การจัดการอาคาร/ สถานที่	3.31	1.08	มาก
รวม	3.65	.74	มาก
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ			
2.1 การวิเคราะห์ความต้องการสารสนเทศ	3.74	.98	มาก
2.2 การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ	3.56	1.02	มาก
2.3 การสงวนรักษาสื่อสารสนเทศ	3.42	1.07	ปานกลาง
2.4 การแปลงผันสื่อสารสนเทศ	3.45	1.01	ปานกลาง
2.5 การประเมิน Collection	3.65	1.07	มาก
รวม	3.57	.90	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

เนื้อหาในการจัดกิจกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
3. ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ			
3.1 การลงรายการหลักตามมาตรฐานของ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ดีในสาขา บรรณารักษศาสตร์และสารานเทศศาสตร์	3.55	1.15	มาก
3.2 ความรู้/ความสามารถเกี่ยวกับการใช้คู่มือใน การกำหนดหมวดหมู่ L.C, D.C. และหมวดหมู่อื่น ๆ	3.43	1.14	ปานกลาง
3.3 การลงรายการตามหลักเกณฑ์ของ AACR2R	3.43	1.20	ปานกลาง
3.4 การจำแนกหัวเรื่องทรัพยากรสารสนเทศให้ สอดคล้องกับเนื้อหาในสาขาวิชาเฉพาะ เช่น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี, วิทยาศาสตร์สุขภาพ	3.54	1.08	มาก
3.5 การใช้มาตรฐานเมตาดาตาของระบบงาน ห้องสมุด เช่น MARCXML, DCMES (Dublin Core Metadata Element Set), METS เป็นต้น	3.51	1.14	มาก
รวม	3.49	1.03	ปานกลาง
4. ด้านการจัดทำบรรณนิวารสาร	3.21	1.01	ปานกลาง
5. ด้านการจัดทำสาระสังเขป	3.29	1.03	ปานกลาง
6. ด้านการบริการสารสนเทศ			
6.1 การแสวงหา การใช้และความต้องการ สารสนเทศ	3.87	.94	มาก
6.2 การรู้สารสนเทศ (Information Literacy)	3.92	.92	มาก
6.3 การบริการเชิงรุก	4.00	.95	มาก
6.4 การบริการสืบค้นสารสนเทศ	3.98	.92	มาก
6.5 บริการตอบคำถามช่วยการค้นคว้า	3.89	.94	มาก
6.6 การบริการผลิตสื่อสารสนเทศเพื่อ การให้บริการ	3.65	1.05	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

เนื้อหาในการจัดกิจกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
6.7 การบริการการสอน/ฝึกอบรม	3.75	.99	มาก
6.8 การส่งเสริมการอ่าน	3.73	1.00	มาก
6.9 จิตวิทยาการบริการ	3.79	1.00	มาก
6.10 การบริการสารสนเทศ/ ห้องสมุดแก่ชุมชน	3.71	1.00	มาก
6.11 การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ	3.87	.96	มาก
6.12 การประเมินการให้บริการ	3.85	.94	มาก
รวม	3.83	.82	มาก
7. ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ / เทคโนโลยีห้องสมุด			
7.1 การใช้เทคโนโลยีโปรแกรมระบบห้องสมุดอัตโนมัติ	4.03	.90	มาก
7.2 การใช้เทคโนโลยีในระบบห้องสมุดดิจิทัล โดยใช้โปรแกรมรหัสเปิด (Open source) เช่น Greenstone, D-Space, Fedora, คลังเก็บเอกสารดิจิทัล เป็นต้น	3.89	.99	มาก
7.3 การใช้เทคโนโลยีระบบการจัดการฐานข้อมูล โดยใช้โปรแกรมรหัสเปิด (Open source) เช่น MySQL, PostgreSQL เป็นต้น	3.69	1.09	มาก
7.4 การใช้เทคโนโลยีเว็บประยุกต์ด้านห้องสมุด เช่น ภาษาในการสร้างเว็บทั่วไป ASP, JSP, PHP, JavaScript, HTML, เทคโนโลยี XML ที่ประยุกต์ในงานห้องสมุด XML Schema, DTD, MARCSML, RDF, SemanticWeb	3.67	1.07	มาก
7.5 การใช้เทคโนโลยีสื่อประสมเพื่อการจัดการสารสนเทศ	3.87	.96	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

เนื้อหาในการจัดกิจกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
7.6 การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อ การให้บริการ (Online Social Network) เช่น Blog, Face book, Twitter เป็นต้น	3.89	.94	มาก
7.7 การวิเคราะห์ระบบสารสนเทศ	3.50	1.07	มาก
7.8 การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อ งานบริการสารสนเทศ	3.25	1.17	ปานกลาง
7.9 การบริหารจัดการระบบฐานข้อมูล (System Administrator)	3.41	1.10	ปานกลาง
7.10 เครือข่ายสารสนเทศและโทรคมนาคม	3.41	1.08	ปานกลาง
รวม	3.66	.84	มาก
8. ด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ใช้บริการ/ สถิติทาง บรรณารักษศาสตร์และสารานเทศศาสตร์			
8.1 การวิจัยเชิงปริมาณ	3.53	.98	มาก
8.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	3.65	1.02	มาก
8.3 การวิจัยสถาบัน	3.53	1.01	มาก
8.4 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติใน การวิจัย	3.51	1.04	มาก
8.5 การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	3.72	1.02	มาก
รวม	3.58	.92	มาก
9. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์			
9.1 การพัฒนาบุคลิกภาพ	3.92	.91	มาก
9.2 มนุษยสัมพันธ์ในการให้บริการ	3.95	.92	มาก
9.3 ภาวะผู้นำ	3.95	.88	มาก
9.4 การทำงานเป็นทีม	4.07	.84	มาก
9.5 การบริหารความขัดแย้ง	3.69	.94	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

เนื้อหาในการจัดกิจกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
9.6 เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	.96	มาก
9.7 การพูดในที่ชุมชน	3.86	.98	มาก
รวม	3.95	.80	มาก
10. ด้านความรู้ทักษะทางภาษาอังกฤษ			
10.1 การพูด-ฟังภาษาอังกฤษ	3.99	1.00	มาก
10.2 การอ่าน-เขียนภาษาอังกฤษ	3.90	1.00	มาก
รวม	3.94	.96	มาก
11. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.86	.90	มาก

จากตารางที่ 11 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกเนื้อหา เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีระบบห้องสมุดอัตโนมัติ ($\bar{X} = 4.03$) เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.01$) การบริการเชิงรุก ($\bar{X} = 4.00$) และการพูด-ฟังภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 12 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความ ต้องการ
1. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับการพัฒนา	2.57	.99	ปานกลาง
2. มีภาระงานประจำมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา	3.20	1.03	ปานกลาง
3. เนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	2.96	.92	ปานกลาง
4. ไม่มีฝ่าย/งานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.80	1.06	ปานกลาง
5. ไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.85	1.13	ปานกลาง
6. ขาดวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ที่ทันสมัยในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง	2.58	.96	ปานกลาง
7. ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากภายนอก เช่น โครงการฝึกอบรมการประชุม/สัมมนา อย่างทั่วถึงและทันเวลา	2.80	1.07	ปานกลาง
8. ขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	2.84	1.12	ปานกลาง
9. หน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ผลิตผลงานทางวิชาการ	2.46	.98	น้อย
10. ไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา	2.93	1.05	ปานกลาง
11. ระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่เหมาะสม	2.73	.94	ปานกลาง
รวม	2.79	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีภาระงานประจำมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาได้แก่ เนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.96$) ไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ($\bar{X} = 2.93$) ไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.85$) ขาดวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ที่ทันสมัยในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.85$) และขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.84$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การอบรม	3.86	.68	3.79	.64	.819	.577
2. การประชุม/ สัมมนา	3.71	.70	3.74	.70	-.320	.978
3. การศึกษาดูงานห้องสมุด	3.74	.89	3.69	.81	.411	.584
4. การศึกษาต่อ	3.14	1.03	2.51	1.15	4.233*	.025
5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	3.63	.67	3.47	.69	1.615	.805
6. การพัฒนาตนเอง	3.64	.85	3.84	.78	-1.814	.079

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เพียงด้านเดียว

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านบริหารจัดการห้องสมุด	3.63	.70	3.66	.78	-.325	.109
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	3.69	.82	3.44	.95	2.036	.516
3. ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ	3.77	.90	3.21	1.08	4.097	.088
4. ด้านการจัดทำบรรณานุกรมวารสาร	3.46	.93	2.96	1.03	3.700	.498
5. ด้านการจัดทำสาระสังเขป	3.37	.95	3.21	1.10	1.110	.495
6. ด้านการบริการสารสนเทศ	3.92	.79	3.75	.85	1.514	.586
7. ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด	3.78	.79	3.54	.89	2.079	.174
8. ด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ใช้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์	3.53	.88	3.64	.97	-.855	.575
9. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	3.99	.80	3.92	.80	.558	.426
10. ด้านความรู้ทักษะทางภาษาอังกฤษ	3.83	.97	4.05	.95	-1.646	.161
11. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.92	.82	3.81	.96	.876	.105

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่ามีความต้องการด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรมในทุกหัวข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม จำแนกตามอายุ

ความต้องการจำแนกตามอายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.553	3	.518	1.175	.320
	ภายในกลุ่ม	93.000	211	.441		
	รวม	94.553	214			
การประชุม/ สัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	.289	3	.096	.194	.901
	ภายในกลุ่ม	105.083	211	.498		
	รวม	105.372	214			
การศึกษาดูงานห้องสมุด	ระหว่างกลุ่ม	7.721	3	2.574	3.670*	.013
	ภายในกลุ่ม	147.972	211	.701		
	รวม	155.693	214			
การศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	31.562	3	10.521	8.993*	.000
	ภายในกลุ่ม	246.833	211	1.170		
	รวม	278.395	214			
การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.323	3	3.108	7.144*	.000
	ภายในกลุ่ม	91.787	211	.435		
	รวม	101.110	214			
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	4.875	3	1.625	2.448	.065
	ภายในกลุ่ม	140.055	211	.664		
	รวม	144.930	214			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความต้องการในด้านการศึกษาดูงานห้องสมุด การศึกษาต่อ และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 16-18

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการศึกษาดูงานห้องสมุด เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

การศึกษาดูงานห้องสมุด	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.98	3.74	3.78	3.45
21-30 ปี	3.98	-	.2464	.2038	.5365*
31-40 ปี	3.74	-	-	.0426	.2901
41-50 ปี	3.78	-	-	-	.3327
51 ปีขึ้นไป	3.45	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการศึกษาดูงานห้องสมุด เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการศึกษาต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

การศึกษาต่อ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.51	2.90	2.50	2.45
21-30 ปี	3.51	-	.6036	1.0119*	1.0522*
31-40 ปี	2.90	-	-	.4083	.4487
41-50 ปี	2.50	-	-	-	.0403
51 ปีขึ้นไป	2.45	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการศึกษาคือ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

การพัฒนาบุคลากรโดย กระบวนการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.94	3.53	3.51	3.33
21-30 ปี	3.94	-	.4066*	.4233*	.6049*
31-40 ปี	3.53	-	-	.0167	.1983
41-50 ปี	3.51	-	-	-	.1816
51 ปีขึ้นไป	3.33	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 31-40 ปี, ช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่ง
บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม
จำแนกตามอายุ

ความต้องการจำแนกตามอายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด	ระหว่างกลุ่ม	1.238	3	.413	.742	.528
	ภายในกลุ่ม	117.299	211	.556		
	รวม	118.538	214			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	5.983	3	1.994	2.509	.060
	ภายในกลุ่ม	167.696	211	.795		
	รวม	173.679	214			
ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ	ระหว่างกลุ่ม	17.593	3	5.864	5.828*	.001
	ภายในกลุ่ม	212.303	211	1.006		
	รวม	229.897	214			
ด้านการจัดทำบรรณนิวารสาร	ระหว่างกลุ่ม	13.010	3	4.337	4.387*	.005
	ภายในกลุ่ม	208.571	211	.988		
	รวม	211.581	214			
ด้านการจัดทำสารสังเขป	ระหว่างกลุ่ม	2.944	3	.981	.911	.436
	ภายในกลุ่ม	227.177	211	1.077		
	รวม	230.121	214			
ด้านการบริการสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	5.053	3	1.684	3.021*	.031
	ภายในกลุ่ม	117.661	211	.558		
	รวม	122.714	214			
ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด	ระหว่างกลุ่ม	17.711	3	5.904	9.125*	.000
	ภายในกลุ่ม	136.505	211	.647		
	รวม	154.216	214			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความต้องการจำแนกตามอายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการวิจัย/ การศึกษา ผู้ใช้บริการ/ สถิติทาง บรรณารักษศาสตร์และ สารสนเทศศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	5.068	3	1.689	3.144*	.026
	ภายในกลุ่ม	113.396	211	.537		
	รวม	118.454	214			
ด้านบุคลิกภาพและ มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	6.190	3	2.06	3.284*	.022
	ภายในกลุ่ม	132.580	211	2.063		
	รวม	138.769	214	.628		
ด้านความรู้ทักษะทาง ภาษาอังกฤษ	ระหว่างกลุ่ม	6.406	3	2.135	2.342	.074
	ภายในกลุ่ม	192.424	211	.912		
	รวม	198.830	214			
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.050	3	1.350	1.678	.173
	ภายในกลุ่ม	169.764	211	.805		
	รวม	173.814	214			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความต้องการการพัฒนาในเนื้อหาด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ ด้านการจัดทำบรรณานุกรม ด้านการบริการสารสนเทศ ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด ด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ใช้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ และด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อพบความแตกต่างของความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 20-25

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และ ทำรายการ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.93	3.51	3.57	3.10
21-30 ปี	3.93	-	.4233	.3608	.8237*
31-40 ปี	3.51	-	-	.0625	.4003
41-50 ปี	3.57	-	-	-	.4629
51 ปีขึ้นไป	3.10	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการจัดทำบรรณานุกรมเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ด้านการจัดทำบรรณานุกรม	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.69	3.12	3.18	3.00
21-30 ปี	3.69	-	.574*	.514	.690*
31-40 ปี	3.12	-	-	.060	.117
41-50 ปี	3.18	-	-	-	.176
51 ปีขึ้นไป	3.00	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการจัดทำบรรณานุกรม เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการบริการสารสนเทศ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ด้านการบริการสารสนเทศ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.14	3.70	3.89	3.70
21-30 ปี	4.14	-	.4325	.2454	.4379
31-40 ปี	3.70	-	-	.1871	.0054
41-50 ปี	3.89	-	-	-	.1925
51 ปีขึ้นไป	3.70	-	-	-	-

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการบริการสารสนเทศ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนทางสถิติ

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ด้านประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.13	3.64	3.72	3.30
21-30 ปี	4.13	-	.4917*	.4039	.8333*
31-40 ปี	3.64	-	-	.0877	.3417
41-50 ปี	3.72	-	-	-	.4294*
51 ปีขึ้นไป	3.30	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป รวมทั้งช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ให้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์
และสารสนเทศศาสตร์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ให้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์และ สารสนเทศศาสตร์	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.81	3.63	3.64	3.33
21-30 ปี	3.81	-	.1824	.1759	.4836
31-40 ปี	3.63	-	-	.0065	.3012
41-50 ปี	3.64	-	-	-	.3077
51 ปีขึ้นไป	3.33	-	-	-	-

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ให้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนทางสถิติ

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.28	3.94	3.79	3.89
21-30 ปี	4.28	-	.3429	.4930*	.3940
31-40 ปี	3.94	-	-	.1501	.0512
41-50 ปี	3.79	-	-	-	.0990
51 ปีขึ้นไป	3.89	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 41-50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุ

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาจำแนกตามวุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี			ปริญญาโท		
	$\bar{X}$	SD	P	$\bar{X}$	SD	P
1. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับการพัฒนา	2.75	.957	.093	2.39	1.00	.097
2. มีภาระงานประจำมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา	3.21	1.04	.102	3.19	1.02	.098
3. เนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	3.05	.898	.087	2.88	.950	.091
4. ไม่มีฝ่าย/งานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.85	.944	.092	2.74	1.16	.112
5. ไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.86	1.03	.101	2.83	1.22	.118
6. ขาดวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ที่ทันสมัยในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง	2.75	.882	.086	2.41	1.01	.097

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ปัญหาจำแนกตามวุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี			ปริญญาโท		
	$\bar{X}$	SD	P	$\bar{X}$	SD	P
7. ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรจากภายนอก เช่น โครงการฝึกอบรม การประชุม/ สัมมนา อย่างทั่วถึงและทันเวลา	2.99	1.06	.103	2.61	1.05	.101
8. ขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	2.94	1.08	.105	2.73	1.15	.110
9. หน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ผลิตผลงาน ทางวิชาการ	2.62	.867	.084	2.29	1.05	.101
10. ไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนา	2.96	.945	.092	2.89	1.14	.110
11. ระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ เหมาะสม	2.73	.868	.084	2.74	1.01	.097

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ใน
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท พบว่า
มีปัญหาในทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามอายุ

ปัญหาจำแนกตามอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ไม่ได้รับการสนับสนุน จากหน่วยงานให้ได้รับ การพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	6.258	3	2.0876	2.131	.097
	ภายในกลุ่ม	206.514	211	.979		
	รวม	212.772	214			
มีภาระงานประจำมาก ไม่มีเวลาเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	7.031	3	2.344	2.234	.085
	ภายในกลุ่ม	221.369	211	1.049		
	รวม	228.400	214			
เนื้อหาและหลักสูตร ของกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรไม่สอดคล้อง กับงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	12.818	3	4.273	5.276*	.002
	ภายในกลุ่ม	170.884	211	.810		
	รวม	183.702	214			
ไม่มีฝ่าย/ งานที่ รับผิดชอบในการจัด กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถ ดำเนินการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	11.856	3	3.952	3.639*	.014
	ภายในกลุ่ม	229.140	211	1.086		
	รวม	240.995	214			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ปัญหาจำแนกตามอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ไม่มีแรงจูงใจใน การศึกษาต่อเพื่อได้รับ โอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.374	3	5.791	4.726*	.003
	ภายในกลุ่ม	258.561	211	1.225		
	รวม	275.935	214			
ขาดวัสดุอุปกรณ์และ แหล่งความรู้ที่ทันสมัย ในการศึกษาเรียนรู้ด้วย ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.609	3	1.870	2.047	.108
	ภายในกลุ่ม	192.717	211	.913		
	รวม	198.326	214			
ไม่ได้รับการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การพัฒนาศูนย์กลางจาก ภายนอก เช่น โครงการ ฝึกอบรม การประชุม/ สัมมนาอย่างทั่วถึงและ ทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	14.165	3	4.722	4.290*	.006
	ภายในกลุ่ม	232.235	211	1.101		
	รวม	246.400	214			
ขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.212	3	4.071	3.341*	.020
	ภายในกลุ่ม	257.090	211	1.218		
	รวม	269.302	214			
หน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ ผลิตผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	13.972	3	4.657	5.135*	.002
	ภายในกลุ่ม	191.358	211	.907		
	รวม	205.330	214			

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ปัญหาจำแนกตามอายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	13.102	3	4.367	4.119*	.007
	ภายในกลุ่ม	223.707	211	1.060		
รวม		236.809	214			
ระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	6.148	3	2.049	2.353	.073
	ภายในกลุ่ม	183.740	211	.871		
รวม		189.888	214			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนานุคลากร ตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามอายุ พบว่า นุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีปัญหาในรายชื่อ เนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนานุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ, ไม่มีฝ่าย / งานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรจากภายนอกอย่างทั่วถึงและทันเวลา, ขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน, หน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ผลิตผลงานทางวิชาการ, และไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อพบความแตกต่างของปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนานุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ดังตารางที่ 28-34

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อเนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

เนื้อหาและหลักสูตรของ		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่	$\bar{X}$				
สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ		2.95	3.08	2.25	2.61
21-30 ปี	2.95	-	.131	.303	.339
31-40 ปี	3.08	-	-	.172	.470*
41-50 ปี	2.25	-	-	-	.642*
51 ปีขึ้นไป	2.61	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อเนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป และช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อไม่มีฝ่าย/ งานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนา
บุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรายคู่
ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ไม่มีฝ่าย/ งานที่รับผิดชอบใน		21-30 ปี	31-40 ปี	41- 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
การจัดกิจกรรมการพัฒนา					
บุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้	$\bar{X}$	2.88	3.02	2.90	2.44
สามารถดำเนินการได้อย่าง					
มีประสิทธิภาพ					
21-30 ปี	2.88	-	.136	.021	.445
31-40 ปี	3.02	-	-	.115	.581*
41-50 ปี	2.90	-	-	-	.466
51 ปีขึ้นไป	2.44	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในรายชื่อไม่มีฝ่าย/ งานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่าช่วงอายุ 31-40 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อ เพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		2.93	2.97	3.16	2.42
21-30 ปี	2.93	-	.038	.228	.509
31-40 ปี	2.97	-	-	.190	.547
41-50 ปี	3.16	-	-	-	.738*
51 ปีขึ้นไป	2.42	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ ในรายชื่อไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
จากภายนอก เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรจากภายนอก เช่น โครงการฝึกอบรม การประชุม/ สัมมนาอย่างทั่วถึงและทันเวลา	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.21	2.82	2.84	2.47
21-30 ปี	3.21	-	.398	.371	.747*
31-40 ปี	2.82	-	-	.026	.349
41-50 ปี	2.84	-	-	-	.375
51 ปีขึ้นไป	2.47	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากภายนอก อย่างทั่วถึงและทันเวลา เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อปัญหาด้านขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.00	2.93	3.04	2.47
21-30 ปี	3.00	-	.067	.039	.532
31-40 ปี	2.93	-	-	.106	.466
41-50 ปี	3.04	-	-	-	.571
51 ปีขึ้นไป	2.47	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อปัญหาด้านขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนทางสถิติ

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อหน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ผลิตผลงานทางวิชาการ
เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

หน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ผลิต ผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		2.52	2.68	2.61	2.06
21-30 ปี	2.52	-	.160	.084	.459
31-40 ปี	2.68	-	-	.075	.691*
41-50 ปี	2.61	-	-	-	.543*
51 ปีขึ้นไป	2.06	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อหน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป และช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐในรายชื่อไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา
เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ไม่มีการติดตามผลหลังการเข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.05	2.97	3.22	2.56
21-30 ปี	3.05	-	.081	.168	.483
31-40 ปี	2.97	-	-	.249	.402
41-50 ปี	3.22	-	-	-	.651*
51 ปีขึ้นไป	2.56	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณรักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในรายชื่อไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University