

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความต้องการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ใน
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพ ความต้องการและ
ปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในสังกัดห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
จำแนกตามอายุ และวุฒิการศึกษาของบุคลากรตลอดจน การปรับปรุงการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบรรณารักษ์ในสังกัดห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
รูปแบบการวิจัยเป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพ
โดยการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (IOC) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการ
สัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient Alpha) ของครอนบาค เก็บรวบรวมข้อมูลจากบรรณารักษ์สังกัด
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นประมาณ 1 เดือน (ระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์
พ.ศ. 2554) โดยจัดส่งแบบสอบถามให้บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของ
รัฐ จำนวน 231 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยกลับคืนมา จำนวน 215
ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.07

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
และสภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐใช้ค่าความถี่
และค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาของบรรณารักษ์ใน
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รวมทั้งเปรียบเทียบ
ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของ
รัฐ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม
(วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA) โดยการทดสอบ F-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป
(ช่วงอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ.05 จะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ งานประจำได้แก่งานเทคนิค สังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรห้องสมุด และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

2. สภาพการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภท เนื้อหา จำนวนครั้ง การจัดทำแผน การจัดสรรเงินสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร

2.1 ด้านประเภทของกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1.1 ด้านการอบรม ได้แก่ การอบรมภายในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การอบรมภายนอกหน่วยงาน

2.1.2. ด้านการประชุม/ สัมมนา ได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายนอกหน่วยงาน

2.1.3 ด้านการศึกษาดูงานห้องสมุด ได้แก่ การศึกษาดูงานในประเทศมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การศึกษาดูงานต่างประเทศ

2.1.4 ด้านการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ไม่ประสงค์จะศึกษาค้นคว้ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาโท

2.1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การประชุมชี้แจง

2.1.6 ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยมีกระบวนการที่ชัดเจนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากรพัฒนาตนเองแต่ไม่ได้มีกระบวนการใด ๆ ในเรื่องนี้

2.2 ด้านเนื้อหาของกิจกรรมที่ได้รับการพัฒนา บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาในเนื้อหา ได้แก่ การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การบริการสารสนเทศ การบริหารจัดการห้องสมุด ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ทักษะภาษาอังกฤษตามลำดับ

2.3 ด้านความถี่ในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.3.1 การอบรมภายในหน่วยงาน ได้แก่ การอบรมภายในหน่วยงาน 2-3 ครั้งมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การอบรมภายในหน่วยงาน 4-5 ครั้ง

2.3.2 การอบรมภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ การอบรมภายนอกหน่วยงาน 2-3 ครั้งมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การอบรมภายนอกหน่วยงาน 1 ครั้ง

2.3.3 การประชุม/ สัมมนาภายในหน่วยงาน ได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายในหน่วยงาน 2-3 ครั้งมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายในหน่วยงาน 1 ครั้ง

2.3.4 การประชุม/ สัมมนาภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายนอกหน่วยงาน 2-3 ครั้งมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การประชุม/ สัมมนาภายนอกหน่วยงาน 1 ครั้ง

2.3.5 การศึกษาดูงานในประเทศ ได้แก่ การศึกษาดูงานในประเทศ 1 ครั้งมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การศึกษาดูงานในประเทศ 2-3 ครั้ง

2.3.6 การศึกษาดูงานต่างประเทศ ได้แก่ ไม่เคยศึกษาดูงานต่างประเทศมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การศึกษาดูงานต่างประเทศ 1 ครั้ง

2.4 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ห้องสมุด มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เรียงตามจำนวน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบว่าห้องสมุดมีการจัดทำแผนอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่ รองลงมา ได้แก่ ห้องสมุดมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และห้องสมุดไม่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมตามลำดับ

2.5 การจัดสรรเงินสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ห้องสมุด มีการจัดสรรเงินสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเรียงตามจำนวน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไม่ทราบจำนวนเงิน/ ปี/ คน รองลงมา ได้แก่ จำนวนเงินไม่เกิน 10,000 บาท/ปี / คน และจำนวนเงิน 10,000-20,000 บาท/ ปี/ คน ตามลำดับ

3. ความต้องการด้านประเภทและเนื้อหาในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.1 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านประเภทในการจัดกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอบรม การพัฒนาตนเอง การประชุม/ สัมมนา การศึกษาดูงาน ห้องสมุด และการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.2 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกเนื้อหา เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีระบบห้องสมุดอัตโนมัติ เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริการเชิงรุก และการพูด-ฟังภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

4. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีภาระงานประจำมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาเนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ ไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ตามลำดับ

5. การเปรียบเทียบความต้องการด้านประเภทและเนื้อหาในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และอายุ

5.1 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว

5.2 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5.3 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ด้านประเภทในการจัดกิจกรรม จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน ห้องสมุด ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

5.3.1 ด้านการศึกษาดูงานห้องสมุด พบว่า ช่วงอายุ 21- 30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.2 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 31-40 ปี, ช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ด้านเนื้อหาในการจัดกิจกรรม จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์หมวดหมู่ และทำรายการ ด้านจัดทำบรรณานุกรม ด้านการบริการสารสนเทศ ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด ด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ใช้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์ และสารสนเทศศาสตร์ และด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

5.4.1 ด้านวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4.2 ด้านการจัดทำบรรณานุกรม พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4.3 ด้านการบริการสารสนเทศ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนทางสถิติ

5.4.4 ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป รวมทั้งช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4.5 ด้านการวิจัย/ การศึกษาผู้ใช้บริการ/ สถิติทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้ อาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนทางสถิติ

5.4.6 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 41-50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุ

6.1 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 7 รายข้อ

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

6.2.1 รายข้อเนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ พบว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี กับช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.2 รายข้อไม่มีฝ่าย/งานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.3 รายข้อไม่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.4 รายข้อไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากภายนอก เช่น โครงการฝึกอบรม การประชุม/สัมมนาอย่างทั่วถึงและทันเวลา พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.5 รายข้อขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนทางสถิติ

6.2.6 รายข้อหน่วยงานไม่ส่งเสริมให้ผลิตผลงานทางวิชาการ พบว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป และช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.7 รายข้อไม่มีการติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา พบว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประเภท พบว่า บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาด้านการอบรม

ภายในหน่วยงาน การอบรมภายนอกหน่วยงานและการประชุม/ สัมมนาภายในหน่วยงานมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพราะเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการใกล้เคียงกับงานวิจัยของเฉลิมศักดิ์ ชูพา (2541) พบว่า วิธีการที่บุคลากรได้รับความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมที่ห้องสมุดจัดขึ้นเองและยังใกล้เคียงกับงานวิจัยของศุภรสรตรา แสนวา (2542) พบว่า บรรณารักษ์ได้รับความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ด้วยการฝึกอบรมมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านเนื้อหา พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีห้องสมุด ด้านการบริการสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ทักษะทางภาษาอังกฤษมากที่สุด ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาห้องสมุดให้มีความก้าวหน้าในด้านบริการสารสนเทศเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพในปัจจุบันโดยบรรณารักษ์ต้องมีความรอบรู้และนำให้ผู้ใช้งานเข้าถึงแหล่งสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร จงสมจิตต์ (2544) พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยบรรณารักษ์ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของนัยิกา เด็ดขุนทด (2548) พบว่า บรรณารักษ์และนักเอกสารสนเทศมีความรู้ในเรื่องแหล่งสารสนเทศ มีจิตบริการ โดยผู้รับบริการสามารถเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศได้สะดวก รวดเร็ว สามารถใช้สารสนเทศได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกรูปแบบ เพื่อให้งานบริการมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยก็มีความสำคัญมากเช่นเดียวกัน โดยการบริหารงานของห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีการนำทฤษฎีทางการบริหารหลายทฤษฎีมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันและการประสานงานกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งโดยเฉพาะหัวหน้างาน ทั้งนี้จะทำให้การทำงานได้รับความร่วมมือร่วมใจ ความช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวกและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพร

เพชรพราว (2543) พบว่า คุณลักษณะพื้นฐานทางวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือด้านมนุษยสัมพันธ์ และงานวิจัยของแลง (Lang, 2003) พบว่า ความต้องการคุณสมบัติของบุคลากรในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คือ การมีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้สื่อดิจิทัล การมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี ส่วนด้านความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษที่ห้องสมุดสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเนื่องจากในปัจจุบันการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษมีความจำเป็นในการสื่อสารกับผู้ใช้ชาวต่างชาติโดยภาษาอังกฤษถือเป็นภาษานานาชาติ (International Language) รวมทั้งในการให้บริการสารสนเทศจากฐานข้อมูลต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บุญปริตร, สมปอง อ้นเดช, และประไพ จันทร์อินทร์ (2548) พบว่า ความสามารถที่จำเป็นของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกำกับของทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

3. ผลการศึกษาความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่ง บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.1 ด้านประเภทของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.1.1 ด้านการอบรม พบว่า บรรณารักษ์มีความต้องการอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะบรรณารักษ์ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อาจเป็นเพราะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับห้องสมุดได้ทั้งนี้ การอบรมภายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สะดวกและประหยัดในกรณีที่หน่วยงาน จัดการอบรมให้กับบุคลากรเป็นกลุ่มใหญ่รวมทั้งสามารถจัดอบรมในเรื่องหรือหัวข้อที่ตรงกับ ความต้องการของหน่วยงาน ทั้งนี้การอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อฝึกฝนความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านก็มีความจำเป็นมากเช่นกัน ใกล้เคียงกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ระวังภัย (2547) พบว่า บรรณารักษ์ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ต้องการ เพิ่มพูนความรู้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยวิธีการเพิ่มพูนความรู้ที่บรรณารักษ์ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศต้องการมากที่สุด คือการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การประชุมวิชาการและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น และยังใกล้เคียง กับงานวิจัยของโกเมนทร์ พร้อมจะบก (2550) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการการพัฒนาในทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน การพัฒนา

ด้วยตนเอง การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสาร การปฐมนิเทศและการนิเทศงาน และการโอนย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

3.1.2 ด้านการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเสริมสร้างพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อความเป็นตนเองที่ดีขึ้นทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ สติปัญญา ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ตนเอง จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า บรรณารักษ์มีความต้องการการพัฒนาตนเองในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงในอันดับที่สองรองจากการอบรม ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญและประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิกา เดิซุนทด (2548) พบว่า บรรณารักษ์และนักเอกสารสนเทศต้องได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยมีผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร จงสมจิตต์ (2544) พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบรรณารักษ์ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3.1.3 ด้านการประชุม/ สัมมนา พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาการประชุม / สัมมนาอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงในอันดับที่สาม ทั้งนี้เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล ความรู้และประสบการณ์จากบุคคลอื่น ๆ นำความคิดที่ได้จากการประชุม/ สัมมนามากำหนดแนวทางหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกับงานวิจัยของวิไลวรรณ รัตนพันธ์ (2547) พบว่า ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนด้านเวลา และงบประมาณในการเข้าร่วมประชุมของสมาคมวิชาชีพทางบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยของทูนเนอร์ (Tuner, 2002) พบว่า การมีส่วนร่วมการประชุม/ ปรึกษาหารือร่วมกันของบรรณารักษ์มีปริมาณน้อย

3.1.4 ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงในอันดับที่สี่ ทั้งนี้เพราะการศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกันเพื่อนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุง พัฒนา หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้ใกล้เคียงกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ระงับภัย (2547) พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ต้องการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากที่สุด รวมทั้งงานวิจัยของชัตติยา ทองทา (2543) พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากที่สุดเช่นกัน

3.2 ด้านเนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าเนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุด คือเนื้อหาด้านการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีระบบห้องสมุดอัตโนมัติ เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริการเชิงรุก และการพูด-ฟังภาษาอังกฤษ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นเงื่อนไขสำคัญแห่งความสำเร็จของการทำงานตามเป้าหมายในบริบทขององค์กรบริการสารสนเทศ ทั้งนี้การบรรลุถึงเป้าหมายด้วยความราบรื่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยต้องมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย หน้าที่ บทบาทของสมาชิกและผู้นำที่รอบรู้ที่จะนำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและตรงตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน สิ่งที่สำคัญของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม เช่น ความไว้วางใจ การสื่อสาร ฯลฯ ส่วนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนับเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานทั้งการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้การสื่อสารยังเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงานใกล้เคียงกับงานวิจัยของแลง (Lang, 2003) พบว่า ความต้องการคุณสมบัติของบุคลากรในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คือการมีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้สื่อดิจิทัล การมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี ส่วนการใช้เทคโนโลยีระบบห้องสมุดอัตโนมัติ ซึ่งเป็นโปรแกรมการจัดการระบบงานห้องสมุดที่อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการห้องสมุดในด้านต่าง ๆ ทำให้บรรณารักษ์สามารถทำงานห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบห้องสมุดอัตโนมัติมาใช้งานห้องสมุดเป็นการช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบรรณารักษ์ให้มีเวลามากขึ้นในการให้บริการสารสนเทศ ตลอดจนสามารถแบ่งปันการใช้ทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นระบบและทั่วถึงใกล้เคียงกับงานวิจัยของชาติยา ทองทา (2543) พบว่า เนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดต้องการ คือเนื้อหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของฟิชเชอร์ (Fisher, 2001) พบว่า ความรู้และทักษะที่มีความจำเป็นต่อบรรณารักษ์งานจัดหาได้แก่ ความรู้และทักษะทางด้านการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในส่วนของเนื้อหาด้านการบริการเชิงรุกก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันและเป็นที่ต้องการของบรรณารักษ์ เนื่องจากบทบาทของห้องสมุดในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกาภิวัตน์และหลักการบริหารจัดการยุคใหม่ บรรณารักษ์จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการให้บริการผู้ใช้นิรูปแบบการบริการเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้สามารถติดตามและจัดการกับสารสนเทศจำนวนมากได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถจัดการบริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังอันหลากหลายของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนเนื้อหาด้านการพูดและการฟังภาษาอังกฤษนั้น บรรณารักษ์มีความต้องการได้รับการพัฒนาเนื่องจากในปัจจุบันการใช้

ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษมีความจำเป็นในการสื่อสารกับผู้ใช้ชาวต่างชาติ รวมทั้งช่วยให้สามารถให้บริการสืบค้นฐานข้อมูลต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา ท้วมสุข (2545) พบว่า ทักษะที่ผู้บริหารและบุคลากรในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ส่วนใหญ่ต้องการได้แก่ ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกรณ์ อินเล็ก, นายิกา เดิดขุนทด, และทักษิณ บุญชูวิทย์ (2550) พบว่า บุคลากรสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความต้องการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน

4. จากการศึกษาปัญหาในการพัฒนามูลฐานการดำเนินงานบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า มีปัญหาในรายชื่อ มีภาระงานประจำมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะกิจกรรมการพัฒนาดังกล่าวส่วนใหญ่จัดโดยหน่วยงานภายนอก การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้เสียเวลาในการทำงานในหน้าที่ส่งผลให้ทำงานไม่ทัน ตลอดจนบรรณารักษ์ที่รับผิดชอบงานด้านบริการอาจไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานแทนได้ซึ่งผู้บริหารควรจัดสรรบรรณารักษ์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบและควรจัดสรรเวลาให้บรรณารักษ์ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนามูลฐานการพัฒนาคณะ โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับชาติยา ทองทา (2543) เฉลิมศักดิ์ ชูปวา (2541) สุมรรษตรา แสนวา (2542) และทูนเนอร์ (Tuner, 2002) พบว่า บรรณารักษ์มีงานที่ปฏิบัติมีมากจนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม จากการศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่าปัญหาในระดับรองลงมาได้แก่ ความรู้ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับประภาพร จงสมจิตต์ (2544) วิไลวรรณ รัตนพันธ์ (2547) พบว่า บรรณารักษ์ยังขาดความรู้ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

5. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนามูลฐานการดำเนินงานบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และอายุ

5.1 วุฒิกการศึกษา บรรณารักษ์ที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนามูลฐานการศึกษาคณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียวโดยบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี มีระดับความต้องการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิกศึกษาปริญญาโท ทั้งนี้เพราะว่า การศึกษามีอิทธิพลทำให้คนแตกต่างกันตามเกณฑ์ของสังคม จึงทำให้มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการใช้อำนาจในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานในอาชีพมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรในระดับปริญญาตรีมีความต้องการในการศึกษาคณะระดับปริญญาโทซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา (2544, หน้า 3) ระบุว่า การศึกษาคณะเป็นกิจกรรมจำเป็นของบรรณารักษ์

เพื่อพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ว่า คุณสมบัติของผู้บริหารห้องสมุด/ ผู้ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าฝ่าย ต้องมีวุฒิต่างต่ำปริญญาโท และยังสอดคล้องกับจิตติมา หิรัญเวชยางกูร (2542) สิริพันธ์ เดชพลกรัง, ฐะปะนีย์ เทพญา และผลิวัลย์ รองสวัสดิ์ (2543) ฟุท (Foote, 1997) และลอง (Long, 1997) ได้ศึกษาคุณสมบัติของบรรณารักษ์ระบบในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า คุณสมบัติของบรรณารักษ์ระบบที่ผู้บริหารห้องสมุดต้องการ คือ การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท โดยสาขาวิชาที่ต้องการมากที่สุด คือ สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

5.2 อายุ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของบรรณารักษ์ ด้านประเภทของกิจกรรมการพัฒนา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในรายด้านการศึกษาดูงาน ห้องสมุด การศึกษาต่อ และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีความต้องการได้รับการพัฒนาประเภทต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากวัยส่งผลต่อการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตสาขลาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และลำดับสุดท้ายคือบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี

6. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และอายุ พบว่า บรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีปัญหาในทุกรายชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่บรรณารักษ์มีปัญหาแตกต่างกันตามช่วงอายุ ทั้งนี้เนื่องจากการมองปัญหาของบุคลากรในวัยต่าง ๆ อาจมีมุมมองที่แตกต่างตามระยะเวลาของประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงาน และการประชุม/สัมมนา มากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ทุกระดับอย่างทั่วถึงในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า บรรณารักษ์ประสบปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในรายชื้อมีภาระงานประจำมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา และในรายชื้อเนื้อหาและหลักสูตรของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐควรจัดสรรบรรณารักษ์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ และควรปรับปรุงด้านเนื้อหาของกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรของห้องสมุดในการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ควรพัฒนาบุคลากรในเนื้อหาเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีโปรแกรมระบบห้องสมุดอัตโนมัติ เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริการเชิงรุก การพูด – ฟังภาษาอังกฤษ การบริการสืบค้นสารสนเทศ มนุษยสัมพันธ์ในการให้บริการ ภาวะผู้นำ การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) และการพัฒนาบุคลิกภาพเป็นลำดับต้น ๆ

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าบุคลากรวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการในการศึกษาในระดับสูงขึ้นแตกต่างจากบุคลากรวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ดังนั้นห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโทอย่างเต็มที่

4. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าบุคลากรอายุน้อยกว่ามีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ดังนั้นห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจึงควรจัดกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายทั้งในด้านเนื้อหาและประเภทของกิจกรรมให้บุคลากรกลุ่มนี้ ในขณะที่เดียวกันก็ควรกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรกลุ่มที่มีอายุมากกว่าสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยเช่นกัน

5. จากการที่บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์สังกัดห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่ไม่ทราบจำนวนเงินที่ห้องสมุดของตนได้จัดสรรเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรต่อปี ดังนั้นห้องสมุดต่างๆจึงควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบในเรื่องนี้

อย่างทั่วถึงเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสดำเนินการพัฒนางานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

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

2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงผสมผสาน (Mixed-methods Research) ในด้านการพัฒนาบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเพื่อจะได้รับข้อมูลในเชิงลึกรอบด้านทั้งจากกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย/ห้องสมุด และจากกลุ่มผู้ใช้บริการ รวมทั้งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์