

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษะระดับปริญญาตรีของผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และ 2) เพื่อศึกษาลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดต้องการ

แนวเหตุผลของการวิจัย กำหนดไว้ว่า ในการคัดเลือกบรรณารักษะเข้าทำงาน ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคะแนนสอบข้อเขียน บุคลิกลักษณะ ประสิทธิภาพการทำงานห้องสมุด คะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และเขาวานปัญญาของผู้สมัครงาน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 287 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 255 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 231 ฉบับ (ร้อยละ 80.49) โดยนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามจำนวนดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. สถานการณ์ของห้องสมุดและผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผู้บริหารห้องสมุดจำนวน 231 ราย ประกอบด้วยผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล ร้อยละ 74.46 และผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนร้อยละ 25.54 ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.11 เป็นผู้บริหารห้องสมุดในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาจากประเภทของห้องสมุดพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.47 เป็นผู้บริหารภายในห้องสมุดกลางหรือสำนักหอสมุด สำหรับตำแหน่งที่รับผิดชอบในห้องสมุด พบว่าเป็นผู้บริหารห้องสมุดที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/งาน/แผนก/หน่วยต่างๆ ภายในห้องสมุดกลางหรือสำนักหอสมุด จำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 44.59

2. การคัดเลือกบรรณารักษ์ระดับปริญญาตรีเข้าทำงาน

ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.31 เคยรับหรือต้องการรับบุคคลภายนอก หน่วยงานซึ่งสำเร็จการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์ระดับปริญญาตรีเข้าทำงานในห้องสมุด สำหรับผู้บริหารห้องสมุดที่ไม่ต้องการรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน มีสาเหตุมาจากการมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว เป็นจำนวนมากกว่าเหตุผลอื่น คือร้อยละ 3.46

สำหรับผลการวิจัยต่อจากนี้ไป เป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ของผู้บริหารห้องสมุดที่เคยรับหรือต้องการรับบรรณารักษ์ระดับปริญญาตรีจากภายนอกหน่วยงาน เข้าทำงาน จำนวน 204 ราย ประกอบด้วยผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล 150 ราย และผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 54 ราย

การสรรหาบรรณารักษ์ระดับปริญญาตรีจากภายนอกหน่วยงาน ผู้บริหารห้องสมุด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.43 นิยมใช้วิธีติดต่อประกาศภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ห้องสมุดสังกัด รองลงมา ร้อยละ 51.49 ใช้วิธีประกาศทางหนังสือพิมพ์ และร้อยละ 28.22 ใช้วิธีติดต่อประกาศ ที่ศูนย์รวมของการประกาศรับสมัคร และวิธีให้บุคลากรปัจจุบันช่วยแนะนำบุคคลภายนอกให้

ขั้นตอนการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ร้อยละ 98.53 นิยมใช้การสอบสัมภาษณ์ รองลงมา ร้อยละ 90.20 ใช้การสอบข้อเขียน และร้อยละ 42.65 ใช้การคัดเลือกขั้นต้น

ความรู้ที่ใช้ในการสอบข้อเขียน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 99.45 มีการทดสอบความรู้ ทางบรรณารักษศาสตร์ รองลงมา ร้อยละ 66.85 ทดสอบความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันด้าน- การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมไทย และร้อยละ 62.98 ทดสอบความรู้ด้านภาษาไทย

ความสามารถที่ใช้ในการสอบปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.23 มีการทดสอบ ความสามารถด้านงานทำบัตรรายการ รองลงมา ร้อยละ 67.95 ทดสอบความสามารถด้านงาน วิเคราะห์เลขหมู่ และร้อยละ 50 ทดสอบความสามารถด้านงานพัฒนาทรัพยากรห้องสมุด

เกณฑ์ในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.53 เลือกผู้ที่สอบได้คะแนนรวมสูงสุดตามลำดับ แต่ต้องสอบได้คะแนนใน

แต่ละภาคที่สอบไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ รองลงมา ร้อยละ 32.80 เลือกผู้ที่สอบได้คะแนนรวมสูงสุดตามลำดับ

การตัดสินใจขั้นสุดท้ายเพื่อคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 79.59 ระบุว่าคณะกรรมการสอบเป็นผู้ตัดสินใจร่วมกัน

3. ปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ รวมทั้ง ลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดต้องการ

ในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามากกว่า ร้อยละ 50 ไม่ได้พิจารณาปัจจัยด้านคะแนนสอบปฏิบัติงาน ภูมิลาเนาเดิม สถานภาพสมรส เพศ เชื้อชาติ และศาสนาของผู้สมัครงาน

สำหรับปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดมากกว่าร้อยละ 50 ใช้พิจารณาผู้สมัครงาน สามารถจัดกลุ่มตามระดับความสำคัญของปัจจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 3.50-4.00$) ได้แก่ ปัจจัยด้าน ความประพฤติของผู้สมัครงาน ($\bar{X} = 3.67$)

2. กลุ่มปัจจัยที่มีความสำคัญมาก ($\bar{X} = 2.50-3.49$) ได้แก่ ปัจจัยด้าน มนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 3.24$) อุปนิสัย ($\bar{X} = 3.18$) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.17$) เชี่ยวชาญปัญหา ($\bar{X} = 3.13$) สุขภาพทางกายและจิต ($\bar{X} = 3.12$) บุคลิกลักษณะ ($\bar{X} = 3.11$) ทักษะติดต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.10$) อารมณ์ ($\bar{X} = 3.06$) คะแนนสอบสัมภาษณ์ ($\bar{X} = 3.00$) แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงาน ($\bar{X} = 2.97$) ราชวิชา ทางบรรณารักษศาสตร์ที่ศึกษา ($\bar{X} = 2.90$) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 2.78$) คะแนนสอบข้อเขียน ($\bar{X} = 2.73$) ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.63$) ความสามารถพิเศษ ($\bar{X} = 2.56$) และราชวิชาด้านอื่นที่ผู้สมัครงานศึกษานอกจากบรรณารักษศาสตร์ ($\bar{X} = 2.56$)

3. กลุ่มปัจจัยที่มีความสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 1.50-2.49$) ได้แก่ ปัจจัยด้าน พันธะทางการทหาร ($\bar{X} = 2.28$) ประสบการณ์การทำงานห้องสมุด ($\bar{X} = 2.21$)

คะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษา ($\bar{X} = 2.09$) ความสนใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน
ห้องสมุด ($\bar{X} = 1.92$) อายุ ($\bar{X} = 1.87$) ที่อยู่ปัจจุบัน ($\bar{X} = 1.83$) บุคคลอ้างอิง ($\bar{X} =$
1.67) และประสบการณ์การทำงานอื่นนอกจากงานห้องสมุด ($\bar{X} = 1.54$)

4. กลุ่มปัจจัยที่มีความสำคัญน้อย ($\bar{X} = 0.50-1.49$) ได้แก่ ปัจจัยด้านสัญชาติ
($\bar{X} = 1.39$) ปีที่สำเร็จการศึกษา ($\bar{X} = 1.39$) สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ($\bar{X} = 1.30$)
ความสนใจในกิจกรรมอื่นนอกจากงานห้องสมุด ($\bar{X} = 1.20$) และงานอดิเรก ($\bar{X} = 0.87$)

สำหรับรายละเอียดด้านลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ
โดยเป็นความต้องการเฉพาะผู้บริหารห้องสมุดที่มีการพิจารณาปัจจัยข้อนั้นๆ ได้สรุปไว้ในตาราง
ที่ 51

ตารางที่ 51 ปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณาธิการ รวมทั้งลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ

ลำดับ ความสำคัญ	รายการปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณาธิการ	ระดับ ความสำคัญ	ลักษณะที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ความต้องการเฉพาะผู้บริหารห้องสมุดที่พิจารณาปัจจัยข้อนี้ๆ)
1	ความประพฤติ	มากที่สุด	ไม่เคยเสื่อมเสียชื่อเสียงด้านการเงิน ไม่เคยกระทำการทุจริตใดๆ และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ตามลำดับ
2	มนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัว	มาก	ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์จากคนอื่น ทำงานได้โดยไม่เกียจงาน และขยันขันแข็งใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตามลำดับ
3	อุปนิสัย	มาก	รับผิดชอบ มีวินัย ซื่อสัตย์ และสุภาพ รอบคอบ ตามลำดับ
4	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	มาก	มีความคิดแปลกใหม่ที่นำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพแก่ห้องสมุด มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นในทฤษฎีจนเกินไป และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการวิเคราะห์วิจารณ์ ตามลำดับ
5	เชี่ยวชาญ	มาก	แสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักเหตุผล ใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหา และนำประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหา ตามลำดับ
6	สุขภาพทางกายและจิต	มาก	ร่างกายปกติ ไม่พิการ จิตปกติ ไม่เป็นพิษ และไม่มีโรคประจำตัวหรือโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ตามลำดับ
7	บุคลิกลักษณะ	มาก	ก. กิริยาท่าทาง : กระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว สุขภาพเรียบร้อย ร่าเริงแจ่มใส ตามลำดับ ข. การแต่งกาย : สุขภาพเรียบร้อย และสะอาด ตามลำดับ ค. การพูดจา : สุขภาพ ใช้ภาษาถูกต้อง ควบกล้ำชัดเจน และพูดจาชัดเจน ตามลำดับ



ตารางที่ 51 ปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ รวมทั้งลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ต่อ)

ลำดับ ความสำคัญ	รายการปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์	ระดับ ความสำคัญ	ลักษณะที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ความต้องการเฉพาะผู้บริหารห้องสมุดที่พิจารณาปัจจัยข้อนี้ๆ)
8	ทัศนคติต่อวิชาชีพ	มาก	เห็นการให้บริการต่อเพื่อนมนุษย์เป็นความสำเร็จที่น่าพอใจ เห็นว่างานห้องสมุดเป็นงานที่น่าสนุกและท้าทายความสามารถ และเห็นว่างานห้องสมุดมีทางพัฒนาก้าวหน้าได้อีกมาก ตามลำดับ
9	อารมณ์	มาก	หนักแน่นมั่นคง ช่างเรื่อง และเยือกเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ตามลำดับ
10	คะแนนสอบสัมภาษณ์	มาก	สอบได้คะแนนระดับสูง(สอบได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป) และสอบได้ คะแนนระดับปานกลาง(สอบได้ร้อยละ 70-79) ตามลำดับ
11	แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงาน	มาก	มีใจรักงานอาชีพบรรณารักษ์ ลักษณะของงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ
12	รายวิชาทางบรรณารักษศาสตร์ที่ศึกษา	มาก	รายวิชาบริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า รายวิชาการทำ บัตรรายการหนังสือภาษาไทย และรายวิชาการทำบัตร- รายการหนังสือภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ
13	การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	มาก	ก. เนื้อหาวิชาด้านที่ศึกษา : ด้านสารนิเทศศาสตร์และ และเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ใน ห้องสมุด ด้านงานบริการของ ห้องสมุด และด้านงานเทคนิคของ

ตารางที่ 51 ปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ รวมทั้งลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ต่อ)

ลำดับ ความสำคัญ	รายการปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์	ระดับ ความสำคัญ	ลักษณะที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ความต้องการเฉพาะผู้บริหารห้องสมุดที่พิจารณาปัจจัยข้อนี้)
			ห้องสมุด ตามลำดับ
			๖. วิชาการศึกษา : วิชาเข้ารับการฝึกอบรม/การอบรม เชิงปฏิบัติการ วิชาเข้าร่วมประชุม ทางวิชาการ/สัมมนาทางวิชาการ และวิชาเข้ารับการศึกษาระดับชั้น โดยสถาบันการศึกษา โดยมี หลักสูตรการเรียนการสอนที่ แน่นอน ตามลำดับ
14	คะแนนสอบข้อเขียน	มาก	สอบได้คะแนนในระดับปานกลาง (สอบได้ร้อยละ 70-79) และ สอบได้คะแนนในระดับสูง (สอบได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป) ตามลำดับ
15	ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	มาก	ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส และภาษาญี่ปุ่น ตามลำดับ
16	ความสามารถพิเศษ	มาก	ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ สามารถพิมพ์ดีดภาษาไทย/อังกฤษได้ อย่างคล่องแคล่ว และมีความสามารถด้านศิลปะ ตามลำดับ
16	รายวิชาด้านอื่นที่ศึกษา	มาก	รายวิชาด้านภาษาต่างประเทศ รายวิชาด้านคอมพิวเตอร์/ เทคโนโลยี และรายวิชาด้านโฆษณา/ประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ
18	พันธะทางการทหาร	ปานกลาง	พ้นพันธะทางการทหารแล้ว และได้รับการยกเว้นไม่ต้องเข้ารับ

ตารางที่ 51 ปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ รวมทั้งลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ต่อ)

ลำดับ ความสำคัญ	รายการปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์	ระดับ ความสำคัญ	ลักษณะที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ความต้องการเฉพาะผู้บริหารห้องสมุดที่พิจารณาปัจจัยข้อนี้ๆ)
			การเกณฑ์ทหาร ตามลำดับ
19	ประสบการณ์การทำงานห้องสมุด	ปานกลาง	ก. ประเภทของห้องสมุด : ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ข. ประเภทของงาน : งานทำบัตรรายการโดยลงรายการ ตามแบบ AACR II งานบริการตอบคำถามและช่วยการ ค้นคว้า และงานพัฒนาทรัพยากร ห้องสมุด ตามลำดับ
20	คะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษา	ปานกลาง	ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับปานกลาง (ตั้งแต่ 2.50-2.99) และระดับสูง (ตั้งแต่ 3.00-4.00) ตามลำดับ
21	ความสนใจในกิจกรรมห้องสมุด	ปานกลาง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาคม/ชมรมทางวิชาชีพ และร่วมจัดทำ สิ่งพิมพ์เกี่ยวกับวิชาชีพออกเผยแพร่ ตามลำดับ
22	อายุ	ปานกลาง	อายุ 26-30 ปี และอายุไม่เกิน 25 ปี ตามลำดับ
23	ที่อยู่ปัจจุบัน	ปานกลาง	อยู่ใกล้ที่ทำงาน และอยู่ไกลแต่มาทำงานสะดวก ตามลำดับ
24	บุคคลอ้างอิง	ปานกลาง	อาจารย์ที่สอนวิชาบรรณารักษศาสตร์และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของ ผู้สมัครงาน บรรณารักษ์ที่ทำอยู่ห้องสมุดอื่น และเคยเป็น ผู้บังคับบัญชาหรือเคยมีงานให้ผู้สมัครงาน และบรรณารักษ์ที่ ทำงานอยู่ห้องสมุดเดียวกับผู้บริหารห้องสมุดที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 51 ปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ รวมทั้งลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ต่อ)

ลำดับ ความสำคัญ	รายการปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์	ระดับ ความสำคัญ	ลักษณะที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ความต้องการเฉพาะผู้บริหารห้องสมุดที่พิจารณาปัจจัยข้อนี้)
			และเคยเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเคยฝึกงานให้ผู้สมัครงาน ตามลำดับ
25	ประสบการณ์การทำงานอื่นนอกจากงานห้องสมุด	ปานกลาง	งานประชาสัมพันธ์ งานสารบรรณ/ธุรการ และงานพิมพ์ดีด ตามลำดับ
26	สัญชาติ	น้อย	ไทย
26	ปีที่สำเร็จการศึกษา	น้อย	สำเร็จการศึกษามาแล้ว 1-2 ปี นับถึงวันที่สมัครงาน และสำเร็จ การศึกษามาแล้วไม่ถึง 1 ปี นับถึงวันที่สมัครงาน ตามลำดับ
28	สถาบันที่สำเร็จการศึกษา	น้อย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามลำดับ
28	คะแนนสอบปฏิบัติงาน*	น้อย	สอบได้คะแนนระดับสูง(สอบได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป) และสอบได้ คะแนนระดับปานกลาง(สอบได้ร้อยละ 70-79) ตามลำดับ
30	ความสนใจในกิจกรรมอื่นนอกจากงานห้องสมุด	น้อย	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการสาขาอื่นนอกจากงานห้องสมุด และ เข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา ตามลำดับ
31	ภูมิลำเนาเดิม*	น้อย	กรุงเทพมหานคร
32	สถานภาพสมรส*	น้อย	โสด
33	เพศ*	น้อย	หญิง
34	งานอดิเรก	น้อย	อ่านหนังสือ ถ่ายภาพ และเขียนเรื่องสั้น ตามลำดับ

ตารางที่ 51 ปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ รวมทั้งลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ต่อ)

ลำดับ ความสำคัญ	รายการปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์	ระดับ ความสำคัญ	ลักษณะที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ (ความต้องการเฉพาะผู้บริหารห้องสมุดที่พิจารณาปัจจัยข้อนี้ๆ)
35	เชื้อชาติ*	น้อย	ไทย
36	ศาสนา*	น้อย	พุทธ

หมายเหตุ * หมายถึง ปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดมากกว่าร้อยละ 50 ไม่ได้ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน

สำหรับปัจจัยด้านอื่นที่มีผู้บริหารห้องสมุดพิจารณาและให้ความสำคัญ นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว ได้แก่

ก. การเงินของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุด 1 ราย พิจารณาและให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยต้องการผู้ที่มีความต้องการน้อยทางการเงิน

ข. การปรับปรุงตนเองให้ทันกับห้องสมุดสมัยใหม่ ผู้บริหารห้องสมุด 1 ราย พิจารณาและให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยต้องการบุคคลที่ตระหนักว่าห้องสมุดมิได้มีเพียงหนังสืออย่างเดียวเท่านั้น เทคโนโลยีทางการศึกษาหรือสารสนเทศวัสดุอุปกรณ์จะมีความสำคัญและมีบทบาทในการให้ความรู้โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น และคอมพิวเตอร์จะถูกนำมาใช้งานในห้องสมุดมากขึ้น

ค. ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีกับแนวปฏิบัติเข้าด้วยกัน ผู้บริหารห้องสมุด 1 ราย พิจารณาและให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยต้องการผู้ที่มีความสามารถในด้านนี้

ง. ความสามารถในการใช้ภาษาไทย ผู้บริหารห้องสมุด 1 ราย พิจารณาและให้ความสำคัญในระดับมาก โดยต้องการผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งการพูดและการเขียน

จ. จรรยาบรรณของบรรณารักษ์ ผู้บริหารห้องสมุด 1 ราย พิจารณาและให้ความสำคัญในระดับมาก โดยต้องการผู้ที่มีจรรยาบรรณของบรรณารักษ์ รู้จักช่วยเหลือผู้อื่นไม่เห็นแก่ตัว และไม่นำเวลาปฏิบัติงานไปทำงานส่วนตัว

ฉ. พฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น ผู้บริหารห้องสมุด 1 ราย พิจารณาและให้ความสำคัญในระดับมาก โดยต้องการผู้ที่มีความสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี เต็มใจ และกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่บิดความรับผิดชอบต่างๆ สามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียด ไม่เลินเล่อ ไม่มีข้อผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด

ช. ครอบครัวของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุด 2 ราย พิจารณาและให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยต้องการบุคคลที่มาจากสภาพครอบครัวที่ดีและอบอุ่น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การคัดเลือกบรรณารักษ์ระดับปริญญาตรีเข้าทำงาน

ในการสรรหาบรรณารักษ์ระดับปริญญาตรีจากภายนอกหน่วยงาน จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าวิธีที่ผู้บริหารห้องสมุดนิยมใช้คือการประกาศรับสมัครโดยทั่วไป ได้แก่การติดประกาศภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ห้องสมุดสังกัด การประกาศทางหนังสือพิมพ์ และการติดประกาศที่ศูนย์รวมของการประกาศรับสมัคร การที่ผู้บริหารห้องสมุดนิยมใช้การสรรหาโดยการประกาศรับสมัครตามวิธีต่างๆ เหล่านี้ อาจเป็นเพราะวิธีดังกล่าว เป็นวิธีการหาแหล่งกำลังงานที่ดี สามารถเข้าถึงแหล่งต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง ทำให้ได้ผู้สมัครงานจำนวนมาก สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสรรหาที่ต้องพยายามชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในตลาดงาน ให้เข้ามาสมัครงานในหน่วยงาน ถ้าขั้นการสรรหาไม่ได้คนที่มีความรู้หรือมีคุณสมบัติที่น้อย โอกาสในการคัดเลือกให้ได้คนดีย่อมมีน้อย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภักดี ม.ป.ป. : 123-124)

ในด้านขั้นตอนการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ปรากฏว่า ผู้บริหารห้องสมุดใช้ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ห้องสมุดเป็นหน่วยงานที่ให้บริการ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาลักษณะต่างๆ ของบุคลากรที่จะมีผลกระทบต่อผู้ใช้บริการด้วย ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นวิธีการสอบที่ผู้ถามและผู้ตอบต้องเผชิญหน้าและสนทนากันจึงมีโอกาที่จะทราบรายละเอียดต่างๆ หลายด้านของผู้สมัครงาน เช่นบุคลิกลักษณะ มนุษยสัมพันธ์ อารมณ์ ทัศนคติ ความสนใจ และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครงาน จึงสามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมได้ถูกต้องยิ่งขึ้น การที่วิธีสอบสัมภาษณ์เป็นที่นิยมใช้มากที่สุดนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Thomas (1973: 1090-1093) ที่พบว่าห้องสมุดทุกแห่งใช้การสัมภาษณ์ในการคัดเลือกบุคลากร

ด้านความสามารถที่ใช้ในการสอบปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีการทดสอบความสามารถด้านงานทำบัตรรายการ งานวิเคราะห์เลขหมู่ และงานพัฒนาทรัพยากรห้องสมุด จะเห็นว่าความสามารถทั้ง 3 ด้านดังกล่าวเป็นความสามารถด้านงานเทคนิคของห้องสมุด การที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่มีการทดสอบความสามารถด้านนี้ อาจเนื่องมาจากงานเทคนิคเป็นงานพื้นฐานหลักของห้องสมุด ผู้บริหารห้องสมุดจึงต้องทดสอบว่าผู้สมัครงานจะสามารถทำงานด้านนี้ได้ดีเพียงใด มีความชำนาญหรือความถนัดในการทำงานด้านนี้หรือไม่ นอกจากนี้ ความสามารถ

ที่ใช้ในการสอบปฏิบัติงาน อาจขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่เปิดรับในแต่ละครั้งด้วย ทั้งนี้เพราะการจะรับผู้สมัครงานเข้าทำงานในตำแหน่งใด ควรมีการทดสอบความสามารถในด้านที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่นั้นมากกว่าความสามารถด้านอื่น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้สมัครงาน

ในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเพื่อคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ให้คณะกรรมการสอบเป็นผู้ตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขั้นตอนการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก หากให้บุคคลเพียงบุคคลเดียวเป็นผู้ตัดสินใจ บางครั้งอาจเกิดอคติโดยให้ความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัวเป็นเครื่องตัดสิน ทำให้ละเลยบุคคลที่มีความเหมาะสมกว่าได้ ดังนั้น การพิจารณาและการตัดสินใจร่วมกันของคณะกรรมการจะสามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้ดีกว่าการตัดสินใจของบุคคลเพียงคนเดียว

2. ปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉลี่ยพิจารณาและให้ความสำคัญกับทุกปัจจัย โดยระดับความสำคัญจะแตกต่างกันไปตั้งแต่ระดับความสำคัญน้อยจนถึงระดับความสำคัญมากที่สุด สำหรับปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดพิจารณาและให้ความสำคัญสูงสุด 6 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความประพฤติ มนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัว อุปนิสัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชาวน์ปัญญาและสุขภาพทางกายและจิตของผู้สมัครงาน ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับแนวเหตุผลที่กำหนดไว้ว่าผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคะแนนสอบข้อเขียน บุคลิกลักษณะ ประสบการณ์การทำงานห้องสมุด คะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และเชาวน์ปัญญาของผู้สมัครงาน ตามลำดับ โดยจากการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านคะแนนสอบข้อเขียน มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 14 บุคลิกลักษณะ มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 7 ประสบการณ์การทำงานห้องสมุด มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 19 คะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์ มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 20 ภาษาต่างประเทศ มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 15 และเชาวน์ปัญญา มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 5 จะเห็นว่า มีเพียงปัจจัยด้านเชาวน์ปัญญาของผู้สมัครงานเท่านั้นที่มีความสำคัญอยู่ใน 6 อันดับแรก แต่ก็ได้มีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 6 ตามที่กำหนดแนวเหตุผลไว้ ผลการวิจัยดังกล่าว ยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารห้องสมุดมุ่งเน้นความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติปฏิบัติตนของผู้สมัครงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อตรงต่อการให้บริการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปัจจัยด้านความประพฤติ

มนุษย์สัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัว อุปนิสัย และสุขภาพทางกายและจิต) รวมทั้งปัจจัยที่จะส่งเสริมขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองของผู้สมัครงานและพัฒนาห้องสมุดในอนาคต (ปัจจัยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเชาวน์ปัญญา) มากกว่าความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะและความรู้ความสามารถทางวิชาการของผู้สมัครงาน (ปัจจัยด้านคะแนนสอบข้อเขียน ประสบการณ์การทำงานห้องสมุด คะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ)

สาเหตุที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับแนวเหตุผล อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานผู้ที่นำหลักวิชาความรู้ไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้นั้น จะต้องรู้จักใช้ความรู้ อย่างระมัดระวัง และยึดถือหลักการความถูกต้องความชอบธรรมอย่างเคร่งครัด จึงจะสามารถประคับประคองการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง และอำนวยความสะดวกได้ หากนำหลักวิชาการไปใช้ในทางที่ผิด จะเป็นการทำลายวิชาการและเกียรติภูมิชื่อเสียงของผู้ที่ปฏิบัติวิชาชีพนั้น ทั้งยังอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้มากมาย สำหรับอาชีพบรรณารักษ์ก็มีการเน้นในเรื่องความประพฤตินั่นเอง โดยได้มีการระบุไว้ในส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณบรรณารักษ์* ซึ่งกำหนดขึ้นโดยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย เช่น การไม่ประพฤดิหรือกระทำการใดอันเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมเสีย ไม่พึงใช้ชื่อและทรัพย์สินของสถาบันเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อหมู่คณะ โดยมีขอบ พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของชุมชนด้วยการใช้วิชาชีพโดยสุจริตและไม่ให้เป็นภาระเสียหายต่อภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เป็นต้น ดังนั้นในการคัดเลือกบรรณารักษ์จึงต้องพิจารณาภูมิหลังด้านความประพฤติมากที่สุดโดยต้องพยายามเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความประพฤติตามที่สังคมเห็นว่าดีงามหรือเป็นที่ยอมรับของสังคม เพราะบุคคลใดที่สังคมไม่ยอมรับนับถือ ย่อมขาดความสามารถในการทำงาน (สมพงษ์ เกษมสิน 2519: 88)

นอกจากบรรณารักษ์จะต้องมีความประพฤติดีแล้ว ยังต้องมีมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย เพราะจะทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความสบายใจในการมาใช้ห้องสมุด และยังได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สมิต สัจฉกร (2526: 76) ได้กล่าวไว้ในงานเขียนของเขาว่า "ส่วนประกอบส่วนใหญ่ส่วนหนึ่งของผู้ที่มีความสำเร็จในงานใหม่เกิดขึ้นจากความสามารถในการเข้ากับคนที่เราทำงานอยู่ด้วยได้อย่างดี" ในการ

* ดูเพิ่มเติมภาคผนวก ข, หน้า 248.

แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ผู้บริหารจึงต้องพยายามให้แน่ใจว่าจะทำให้เกิดปัญหาด้านบุคลากรน้อยที่สุด เพราะการที่บุคคลมีความรอบรู้ด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ ยังไม่เพียงพอ ถ้าบุคคลนั้นมีที่ทำงานจะเข้ากับผู้ร่วมงานหรือผู้ใช้ห้องสมุดไม่ได้ (Durey 1976: 98) ปัจจัยด้านนี้จึงมีความสำคัญรองจากความประพฤติกของผู้สมัครงาน

ส่วนปัจจัยด้านอุปนิสัย เป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมความประพฤติกและมนุษยสัมพันธ์ของผู้สมัครงาน ผู้ที่มีความประพฤติกและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการมีพื้นฐานทางด้านอุปนิสัยที่ดีด้วย บุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ หรือมีบุคลิกลักษณะดี แต่มีอุปนิสัยไม่ดี เช่นขาดความรับผิดชอบ เกียจคร้าน เห็นแก่ตัว ฯลฯ ย่อมทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือผู้ที่ได้ร่วมงานด้วย เกิดความเบื่อหน่าย หรือรังเกียจไม่อยากคบซึ่งจะเป็นผลเสียต่องานบริการของห้องสมุดโดยรวมได้ การคัดเลือกบรรณารักษะจึงต้องพิจารณาอุปนิสัยของผู้สมัครงานรองลงมาจากความประพฤติกรวมทั้งมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัวของผู้สมัครงาน

สำหรับปัจจัยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านเชาวน์ปัญญาของผู้สมัครงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองและห้องสมุด เนื่องจากผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะมีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ พยายามที่จะสร้างสรรค์และคิดค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น สะดวกขึ้น ประหยัดและปลอดภัยมากขึ้น สามารถตัดสินใจทำงานไปได้โดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาคอยบอกกล่าวอยู่ทุกขณะ รู้ว่าสิ่งใดควร สิ่งใดไม่ควร (จำเนียร จวงตระกูล: 2530 59-60) จึงพยายามฝึกฝนและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ก้าวหน้า ประยุกต์ใช้วิชาการต่างๆ ด้วยวิจรรณาณให้ถูกเหตุผลและสามารถประสานกับวิชาการด้านอื่นอย่างเหมาะสมพอดี ส่วนผู้ที่มิใช่เชาวน์ปัญญาดี จะมุ่มมั่นปฏิบัติงานด้วยความฉลาด รู้จักคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ ถูกต้องตามเหตุผล จะทำให้งานบรรลุประสิทธิผลตามเป้าหมายได้ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีแต่ความรู้ทางวิชาการ โดยขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเชาวน์ปัญญา มักจะยึดติดในตำราหรือทฤษฎีมากเกินไป ไม่รู้จักวิธีการที่จะนำความรู้มาประยุกต์ใช้ และไม่สนใจที่จะติดตามวิชาการใหม่ๆ อยู่เสมอ เคยเรียนมาแล้วไหนก็รู้อยู่แล้วนั้น และอาจปล่อยให้ความรู้ล้นมือลงเรืออย่าทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองและห้องสมุดให้เจริญก้าวหน้าได้ ผู้บริหารห้องสมุดจึงต้องให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเชาวน์ปัญญาของผู้สมัครงานมากกว่าความรู้ทางวิชาการ อย่างไรก็ตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเชาวน์ปัญญาก็ควรมีอยู่ในตัวบุคคลที่มีความประพฤติกและอุปนิสัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ จึงจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้ ดังนั้นปัจจัยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเชาวน์ปัญญา จึงมีความสำคัญรองจากปัจจัยด้านความประพฤติกมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัว รวมทั้งอุปนิสัยของผู้สมัครงาน

ผู้ที่สามารถทำงานให้กับห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ จำเป็นต้องมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานด้วย หากบรรณารักษ์มีร่างกายอ่อนแอ เจ็บป่วยเป็นประจำ มีสภาพร่างกายไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หรือมีจิตไม่ปกติ ก็ไม่สามารถจะทำงานไปได้ด้วยความราบรื่น อาจทำให้งานติดขัดหรือหยุดชะงักเนื่องจากสาเหตุดังกล่าว และหากบุคคลนั้นเป็นโรคติดต่อ ก็อาจแพร่เชื้อโรคให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ให้บริการได้ ผู้บริหารห้องสมุดจึงต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้มากกว่าปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการของผู้สมัครงาน

จากเหตุผลต่างๆดังกล่าว ทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับแนวเหตุผลที่กำหนดไว้

นอกจากผลการวิจัยนี้ จะไม่สอดคล้องกับแนวเหตุผลแล้ว ยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Estabrook (1973: 385-387) ที่พบว่าห้องสมุดส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดกับบุคลิกลักษณะ ทักษะที่มีต่องานและคุณสมบัติอื่นที่ค้นพบได้ในขณะสัมภาษณ์ รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านการรับรองการทำงาน คะแนนเฉลี่ยสะสมที่ได้รับจากโรงเรียนบรรณารักษ์ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Armstrong and Large (1986: 191-217) ที่พบว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสำคัญสูงมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะ การสัมภาษณ์และทัศนคติที่มีต่องาน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Thomas (1973: 1090-1093) ที่พบว่าห้องสมุดมีการพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ภูมิหลัง สุขภาพ และข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว และสังคมของผู้สมัครงาน ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาของ Creth and Harders (1980: 2168-2169) ที่พบว่าการมีประสบการณ์การทำงานห้องสมุดเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากกว่าความรู้ด้านภาษาต่างประเทศนั้น ก็ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศมีความสำคัญมากกว่าประสบการณ์การทำงานห้องสมุด ในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงานในห้องสมุดของต่างประเทศ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะ ทักษะที่มีต่องาน ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับการศึกษาของผู้สมัครงาน มากกว่าความสำคัญของปัจจัยด้านอื่น ทั้งนี้ระดับการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์ อาจมีส่วนทำให้ปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงานในห้องสมุดของต่างประเทศ แตกต่างจากผลการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากในต่างประเทศ ไม่มีการเปิดสอนบรรณารักษศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ดังนั้น งานวิจัยในต่างประเทศจึงศึกษาถึงปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้ที่มุ่งศึกษาเฉพาะการคัดเลือกบรรณารักษ์ระดับปริญญาตรีเข้าทำงาน

เท่านั้น

อย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการวิจัยด้านปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน จะไม่สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของต่างประเทศ แต่สำหรับผลการวิจัยในด้านปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดให้ความสำคัญน้อย กลับพบว่ามีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดให้ความสำคัญน้อย ได้แก่ปัจจัยด้านสัญชาติ ปีที่สำเร็จการศึกษา สถาบันที่สำเร็จการศึกษา คะแนนสอบปฏิบัติงาน ความสนใจในกิจกรรมอื่นนอกจากงานห้องสมุด ภูมิลาเนาเดิม สถานภาพสมรส เพศ งานอดิเรก เชื้อชาติ และศาสนาของผู้สมัครงาน โดยในจำนวนนี้ ศาสนามีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ผลการวิจัยดังกล่าวส่วนใหญ่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Genaway (1978: 322-325) ที่พบว่าห้องสมุดส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้าน เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และภูมิลาเนาของผู้สมัครงาน ไม่มีความสำคัญ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Estabrook (1973: 385-387) ที่พบว่าผู้จ้างส่วนใหญ่ไม่ได้พิจารณาเชื้อชาติ สถานภาพสมรส และเพศของผู้สมัครงาน นอกจากนี้ Casey (1970: 787-789) ก็พบว่าห้องสมุดส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับเพศ และเชื้อชาติของบรรณารักษ์ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่นำถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่เรียกว่า ระบบปฏิบัติการอย่างมีโมติวีจิด (Affirmative Action System) ซึ่งระบบนี้มีความมุ่งหมายที่จะขจัดความเหลื่อมล้ำต่ำสูง หรือความอยุติธรรมในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการกีดกันบุคคลมิให้ได้รับการคัดเลือกด้วยเหตุผลในเรื่องภูมิหลังทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และแหล่งกำเนิด กล่าวคือในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ห้ามมิให้หน่วยงานบริหารงานบุคคล หรือผู้บังคับบัญชาภูมิหลังดังกล่าวมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แต่ถ้าเห็นว่าจำเป็นต้องกระทำ จะต้องพิสูจน์ให้เห็นความจำเป็นด้วยเหตุผล หากไม่สามารถพิสูจน์ได้ ถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ผิดเจตนารมณ์ของระบบ (อุทัย หิรัญโศ 2526: 12) จึงเป็นเหตุให้ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว มีความสำคัญน้อยหรือไม่มีความสำคัญเลย

3. ลักษณะในแต่ละปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดต้องการ

3.1 ปัจจัยด้านภูมิหลังของผู้สมัครงาน

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยหลายปัจจัยในด้านนี้ที่ผู้บริหารห้องสมุดมากกว่าร้อยละ 50 ไม่ได้พิจารณา ได้แก่ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลาเนาเดิม เชื้อชาติ และศาสนาของผู้สมัครงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารห้องสมุดมากกว่าครึ่งต้องการผู้สมัครงานที่มี

ลักษณะเช่นใดก็ได้ในแต่ละปัจจัยดังกล่าว ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบน้อยมากต่อการปฏิบัติงานในห้องสมุด หรือบางปัจจัยอาจไม่มีผลกระทบเลย รวมทั้งลักษณะในบางปัจจัยเป็นสิ่งที่คิดว่าผู้สมัครงานมาแต่กำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารห้องสมุดได้ เช่น เชื้อชาติ หรือภูมิภาคนาเดิมของผู้สมัครงาน บางปัจจัยก็เปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น ศาสนา ดังนั้นผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่มักยอมรับผู้สมัครงานในส่วนนี้ นอกจากนี้ ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า ผู้บริหารห้องสมุดอาจมีการคำนึงถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่เรียกว่า Affirmative Action System ซึ่งเป็นระบบที่ต้องการจัดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคล โดยห้ามมิให้ผู้ทำการคัดเลือก นำเหตุผลในด้านภูมิหลังทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และแหล่งกำเนิดของผู้สมัครงานมาใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ปัจจัยด้านอายุของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีอายุน้อยเกินไป ยังขาดประสบการณ์ในการคิดและตัดสินใจในเรื่องที่ต้องใช้ความคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ ทำให้ตัดสินใจได้ไม่ดีเท่าที่ควร รวมทั้งอาจควบคุมอารมณ์ไม่ได้ดี เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างมากกระทบ อาจแสดงกิริยาที่ไม่สมควรออกไป ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการทำงานและภาพพจน์ของบรรณารักษ์ ส่วนผู้ที่มีอายุมากเกินไป อาจขาดความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน บางคนที่เคยทำงานมาแล้ว อาจยึดมั่นในทัศนคติหรือความเคยชินเก่าๆจากที่ทำงานเดิม ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงง่ายๆ ทำให้เกิดปัญหาในการร่วมงานกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาคนใหม่ได้ ดังนั้น ผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เป็นช่วงอายุที่ไม่มากหรือน้อยเกินไป จึงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมากกว่า

ปัจจัยด้านที่อยู่ปัจจุบันของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีที่อยู่ใกล้ที่ทำงาน อาจเป็นเพราะที่อยู่อาศัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะกำหนดว่า ผู้สมัครงานจะสามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้นานเพียงใด การที่ผู้สมัครงานมีที่อยู่ใกล้ที่ทำงาน จะทำให้การเดินทางมาทำงานสะดวก ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไม่มาก หากเกิดการขัดข้องด้านการขนส่งสาธารณะ ก็จะไม่มีปัญหามากนักในการเดินทางมาทำงานให้ตรงเวลา

ปัจจัยด้านสัญชาติของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีสัญชาติไทย อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีสัญชาติอื่น อาจทำงานโดยไม่ค่อยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติมากเท่ากับผู้มีสัญชาติเดียวกับประเทศนั้นๆ

ปัจจัยด้านทัศนคติทางการทหารของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่

ต้องการผู้ที่พ้นพันธะทางการทหารแล้ว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่ยังไม่พ้นพันธะทางการทหาร อาจมีปัญหาให้ต้องลาออกจากงานเพื่อไปรับราชการทหารได้ ทำให้ห้องสมุดต้องคัดเลือก บรรณารักษ์ใหม่มาทำงานแทน ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลา กำลังคน และค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบรรณารักษ์ในแต่ละครั้ง

ปัจจัยด้านความประพฤติของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ต้องการผู้ที่ไม่เคยเสื่อมเสียชื่อเสียงด้านการเงิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการคัดเลือกบุคคล จำเป็นต้อง คัดเลือกให้ได้ผู้ที่สามารถไว้วางใจได้ในความประพฤติว่าจะไม่ก่อความเดือดร้อนหรือสร้างความ ลำบากใจให้แก่ผู้อื่น และไม่ทำให้ห้องสมุดเสื่อมเสียชื่อเสียง การที่บุคคลใดเคยเสื่อมเสียชื่อเสียง ด้านการเงิน อาจแสดงให้เห็นว่าบุคคลผู้นั้นขาดความสามารถในการควบคุมการใช้จ่าย อาจเป็น หนี้สินผู้อื่นและยอมกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเพื่อให้ได้เงินมา หากได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานอาจ ก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจหรือความหวาดระแวงสงสัยจากผู้ร่วมงาน ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการ ทำงานร่วมกัน และเป็นผลเสียต่อการให้บริการของห้องสมุดโดยส่วนรวม

3.2 ปัจจัยด้านประวัติการศึกษาของผู้สมัครงาน

ปัจจัยด้านสถาบันที่ผู้สมัครงานสำเร็จการศึกษา ผู้บริหารห้องสมุดต้องการ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้บริหารห้องสมุดได้เคยมี ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์จากสถาบัน การศึกษาดังกล่าวมาก่อน รวมทั้งอาจเชื่อถือในด้านชื่อเสียงของสถาบันด้วย เพราะเป็นที่น่า สังเกตว่าความต้องการของผู้บริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของการเปิดสอนวิชา บรรณารักษศาสตร์ของสถาบันการศึกษาทั้ง 3 แห่งดังกล่าว โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็น สถาบันการศึกษาแห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดสอนวิชาบรรณารักษศาสตร์ ส่วนมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์เปิดสอนวิชาดังกล่าวเป็นแห่งที่ 2 ของประเทศ และแม้ว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะเปิดสอนวิชาบรรณารักษศาสตร์ เป็นแห่งที่ 4 รองจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แต่เนื่องจากการเปิดสอนวิชาบรรณารักษศาสตร์ครั้งแรกของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่ใช่ เป็นการสอนในระดับปริญญาตรี โดยเริ่มเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง ส่วนในระดับ ปริญญาตรี มีการเปิดสอนภายหลังมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเน้นการผลิตบัณฑิตให้ไปปฏิบัติงานใน ห้องสมุดโรงเรียน หรือ ประกอบอาชีพเป็นครูบรรณารักษ์ รวมทั้งยังมีแนวโน้มที่จะหยุดการผลิต บัณฑิตระดับปริญญาตรีทางบรรณารักษศาสตร์ เนื่องจากมีนักศึกษาสมัคร เข้าเรียนในสาขานี้จำนวน

น้อย ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา จึงมีความต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย
 เชิงใหม่มากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การที่
 สถาบันการศึกษาซึ่งเป็นที่ต้องการมากเป็นอันดับ 1-3 ดังกล่าว ยังมีการผลิตบัณฑิตทาง
 บรรณารักษศาสตร์ออกมาอย่างสม่ำเสมอจนถึงปัจจุบัน ช่อมแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของ
 สถาบันด้วย

ปัจจัยด้านปีที่สำเร็จการศึกษา ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่
 สำเร็จการศึกษามาแล้ว 1-2 ปี นับถึงวันที่สมัครงาน อาจเป็นเพราะหากเป็นผู้ที่สำเร็จการ
 ศึกษามานานแล้วแต่ยังไม่ได้ทำงาน อาจล้มความรู้ที่เคยศึกษามา หรืออาจมีความบกพร่องใน
 คุณสมบัติบางอย่าง จึงยังหางานทำไม่ได้ ส่วนผู้ที่ทำงานมาแล้ว อาจยึดติดกับวิธีการทำงานตาม
 หน่วยงานเดิมมากเกินไป ซึ่งหากแตกต่างกับหน่วยงานใหม่แล้ว จะทำให้ปรับตัวได้ยาก สำหรับ
 ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา มักจะขาดประสบการณ์ในการทำงาน และอาจยึดติดกับตำรามากจนขาด
 ความยืดหยุ่น ไม่สามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้ ดังนั้น ผู้ที่สำเร็จการศึกษามาแล้ว
 1-2 ปี จึงเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกว่า

ปัจจัยด้านคะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์
 ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปานกลาง (ตั้งแต่ 2.50-2.99)
 อาจเป็นเพราะผู้บริหารห้องสมุดเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ใช่สิ่งที่ทำนยถึงความสามารถใน
 การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับสูง อาจเก่งแต่ในตำรา
 โดยขาดความสามารถในการปฏิบัติงานจริงก็ได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่นอีกหลายด้านที่ผู้บริหาร
 ห้องสมุดเห็นว่ามีค่าสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากกว่าคะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษา
 เช่น ต้องมีความประพฤติดี เป็นที่ยอมรับของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้
 เป็นต้น หากผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูง แต่ขาดสิ่งเหล่านี้ ก็ไม่อาจปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดีได้

ปัจจัยด้านรายวิชาทางบรรณารักษศาสตร์ที่ผู้สมัครงานศึกษา พบว่าผู้บริหาร
 ห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่ศึกษารายวิชาบริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า รายวิชาการทำ
 บัตรรายการหนังสือภาษาไทย และรายวิชาการทำบัตรรายการหนังสือภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ
 จากผลการวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่าผู้สมัครงานซึ่งเรียนรายวิชาที่เป็นพื้นฐานหลักของห้องสมุดดังกล่าว
 ยังคงเป็นที่ต้องการของผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่อยู่ แม้ว่าวงการห้องสมุดในประเทศไทยจะได้รับ
 ผลกระทบจากเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในห้องสมุด แต่จากการ
 วิจัยพบว่ารายวิชาเทคโนโลยีในห้องสมุด ได้รับความต้องการรองจากรายวิชาที่เป็นพื้นฐานหลัก

ของห้องสมุดดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในห้องสมุดของประเทศไทยปัจจุบันยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร และมักอยู่ในระยะทดลองใช้เฉพาะบางห้องสมุด และในงานบางงานเท่านั้น ห้องสมุดส่วนใหญ่ยังต้องอาศัยวิธีการจัดเก็บและค้นคืนข้อสนเทศเพื่อบริการผู้ใช้ในแบบเดิมอยู่ นอกจากนี้ การจะนำเทคโนโลยีมาใช้ บรรณารักษ์จำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้ในงานหลักของห้องสมุดมาก่อน จึงจะเข้าใจขั้นตอนการให้บริการและการทำบัตรรายการของห้องสมุด รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานดังกล่าวของห้องสมุดได้ คาดว่าในอนาคตอันใกล้ จะมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในห้องสมุดอย่างแพร่หลายและจริงจังมากขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าผู้บริหารห้องสมุดต้องการผู้ที่เรียนสาขาวิชาเทคโนโลยีในห้องสมุดมากเป็นอันดับ 4 และในปัจจุบันด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของผู้สมัครงาน พบว่าเนื้อหาวิชาด้านที่ศึกษาและเป็นที่ต้องการของผู้บริหารห้องสมุดมากที่สุด คือ ด้านสารนิเทศศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในห้องสมุด รวมทั้งความสามารถพิเศษของผู้สมัครงานซึ่งเป็นที่ต้องการของผู้บริหารห้องสมุดมากที่สุด คือ ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้

ปัจจัยด้านรายวิชาด้านอื่นที่ผู้สมัครงานศึกษา พบว่าผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่ศึกษารายวิชาด้านภาษาต่างประเทศ อาจเป็นเพราะตระหนักว่าการสารนิเทศในห้องสมุดส่วนใหญ่ส่วนหนึ่งเป็นภาษาต่างประเทศ บรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานห้องสมุดทุกตำแหน่งจึงต้องเกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกทรัพยากรห้องสมุด การจัดหมู่และทำบัตรรายการ การให้บริการตอบคำถามและช่วยค้นคว้า บริการวารสาร และอื่นๆ ดังนั้น หากบรรณารักษ์มีความรู้ภาษาต่างประเทศมากเท่าใด จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

3.3 ปัจจัยด้านความสามารถที่วัดได้จากการสอบ และความสามารถด้านอื่นของผู้สมัครงาน

ปัจจัยด้านคะแนนสอบข้อเขียน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่สอบข้อเขียนได้คะแนนระดับปานกลาง (สอบได้ร้อยละ 70-79) อาจเป็นเพราะ ผู้ที่สอบได้คะแนนในระดับสูง ไม่จำเป็นต้องมีความสามารถในการทำงานดีกว่า เนื่องจากข้อสอบมักจะวัดว่าผู้สมัครงานทำอะไรได้บ้าง มากกว่าจะวัดว่าเขาจะทำอะไรในอนาคต ดังนั้น บางคนได้คะแนนสอบสูง เพราะมีความสามารถที่จะทำอะไรก็ได้ แต่ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นหรือหัวหน้างานไม่ได้ เมื่อเข้ามาทำงานแล้ว จึงไม่ทราบจะทำอะไร และกลายเป็นคนทำงานไปวันๆ หรืออาจทำงานไม่ได้เพราะงานนั้นน่าเบื่อสำหรับเขาก็ได้ ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคคลากร จึงจำเป็นต้องใช้การสอบสัมภาษณ์เข้าช่วย ซึ่งจะสามารถคัดเลือกบุคคลได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานได้มากขึ้น

(ภิญโญ สาธร 2517: 257-258) ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่สอบสัมภาษณ์ได้คะแนนสอบในระดับสูง เพราะในการสอบสัมภาษณ์ สามารถพิจารณาคุณสมบัติต่างๆของผู้สมัครงานได้หลายด้าน และใช้เพื่อพิจารณาว่าใครเหมาะสมกับตำแหน่งงานเพียงใด ดังนั้น ผู้ที่สอบได้คะแนนระดับสูงมักเป็นผู้ที่ผู้บริหารห้องสมุดได้พิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าผู้ที่สอบได้คะแนนระดับปานกลางหรือระดับต่ำ

ปัจจัยด้านคะแนนสอบปฏิบัติงาน แม้ว่าผู้บริหารห้องสมุดมากกว่าร้อยละ 50 จะไม่ได้ใช้การสอบประเภทนี้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน แต่สำหรับผู้ที่ใช้การสอบประเภทนี้ ส่วนใหญ่ต้องการผู้สมัครงานที่สอบได้คะแนนในระดับสูง (สอบได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป) อาจเป็นเพราะผลการสอบปฏิบัติงานพอจะใช้คาดคะเนได้ว่าผู้เข้าสอบมีศักยภาพในการทำงานในอนาคตได้เพียงใด งานห้องสมุดเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ผู้ที่ผ่านการสอบโดยได้คะแนนในระดับสูง จะทำให้ผู้บริหารห้องสมุดค่อนข้างมั่นใจว่าบุคคลผู้นั้นมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้จริง และมีความถนัดที่จะทำงานนั้นมากกว่าผู้ที่สอบได้คะแนนระดับปานกลางและระดับต่ำ นอกจากนี้ ผลการวิจัยอาจแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารห้องสมุดที่ใช้การสอบประเภทนี้ ส่วนใหญ่อาจต้องการผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานห้องสมุดมาก่อน เนื่องจากผู้ที่ขาดประสบการณ์การทำงาน อาจจะไม่สามารถสอบปฏิบัติงานได้คะแนนในระดับสูงถึงร้อยละ 80 ขึ้นไป

ปัจจัยด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ผู้บริหารห้องสมุดต้องการผู้ที่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด อาจเป็นเพราะภาษาดังกล่าวเป็นภาษาสากลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด รวมทั้งทรัพยากรสารสนเทศในห้องสมุดที่เป็นภาษาต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะใช้ภาษาอังกฤษในการบันทึกมากกว่าภาษาอื่น การที่บรรณารักษ์มีความรู้ภาษาอังกฤษจึงได้เปรียบกว่าภาษาต่างประเทศอื่นๆ

ปัจจัยด้านความสามารถพิเศษของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ เนื่องจากดังที่ได้กล่าวแล้วว่าในปัจจุบันและอนาคต เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์จะเข้ามามีบทบาทในการอำนวยความสะดวกต่างๆในห้องสมุดมากขึ้น การที่ผู้สมัครงานมีความสามารถดังกล่าวอยู่แล้ว จึงเป็นที่ต้องการของผู้บริหารห้องสมุดมากที่สุด เพราะจะเป็นประโยชน์มากต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

3.4 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้สมัครงาน

ในด้านประสิทธิภาพการทำงานห้องสมุด พบว่า ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ต้องการผู้ที่มีประสิทธิภาพในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นห้องสมุดประเภทเดียวกับห้องสมุดที่จะต้องปฏิบัติงาน ทำให้สามารถเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกับห้องสมุดที่เคยมีประสบการณ์ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น สำหรับงานที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ งานทำบัตรรายการโดยลงรายการตามแบบ AACR II อาจเป็นเพราะห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ มีการใช้วิธีลงรายการบัตรแบบ AACR II มากขึ้น เพราะวิธีดังกล่าวเป็นวิธีลงรายการบัตรที่เป็นแบบแผนสากล สามารถใช้บันทึกรายการบรรณานุกรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานห้องสมุดสมัยใหม่ที่มีลักษณะของการร่วมมือกันเป็นหน่วยงานและใช้แหล่งข้อมูลร่วมกัน ดังนั้น หากบรรณารักษ์ซึ่งเป็นผู้ป้อนข้อมูลให้คอมพิวเตอร์ในการผลิตบัตรรายการ มีประสิทธิภาพในการทำงานดังกล่าวมาก่อน จะสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีโดยไม่ต้องเรียนรู้งานใหม่ เพราะวิธีลงรายการบัตรใช้แบบแผนเดียวกันอยู่แล้ว

สำหรับประสิทธิภาพการทำงานอื่นนอกจากงานห้องสมุด ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีประสิทธิภาพด้านงานประชาสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่างานดังกล่าว จะช่วยสนับสนุนบทบาทของบรรณารักษ์ในด้านส่งเสริมการใช้บริการของห้องสมุด ทำให้ผู้ใช้ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่ในห้องสมุดมากยิ่งขึ้น และทราบถึงความสำคัญของบรรณารักษ์ ซึ่งเป็นผู้ให้บริการทรัพยากรสารสนเทศดังกล่าว

3.5 ปัจจัยด้านความสนใจของผู้สมัครงาน

ในด้านความสนใจในกิจกรรมห้องสมุด ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาคม/ชมรมทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้เข้าร่วมในกิจกรรมของสมาคม/ชมรมทางวิชาชีพบรรณารักษ์ จะทำให้ผู้สมัครงานได้เรียนรู้ถึงการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะเปลี่ยนจากการทำงานเพื่อตัวเองไปสู่การทำงานเพื่อส่วนรวม โดยจะทำหน้าที่ไม่เฉพาะแต่ความสุขของตนเอง แต่ทำเพื่อผู้อื่นด้วย รวมทั้งจะได้ทราบความเคลื่อนไหวในวงการอาชีพของตน ได้รู้จักกับบรรณารักษ์ที่มีชื่อเสียงและบรรณารักษ์จากห้องสมุดต่างๆ ทำให้ได้ทราบแนวความคิด และวิธีการทำงานที่เหมาะสมหรือมีประสิทธิภาพ เป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้น

สำหรับด้านความสนใจในกิจกรรมอื่นนอกจากงานห้องสมุด พบว่าผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการสาขาอื่นนอกจากงานห้องสมุด อาจเป็นเพราะการทำงานบรรณารักษ์จำเป็นต้องมีความรู้ในสาขาวิชาต่างๆโดยทั่วไป จึงจะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการสาขาอื่น จะช่วยให้บรรณารักษ์ได้รับความรู้นั้น เพราะได้มีโอกาสพบปะสนทนากับบุคคลในวงวิชาการสาขาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมด้วย ทำให้มีโลกทัศน์กว้างขึ้น ไม่มีความคิดแคบเฉพาะภายในวงการอาชีพของตนเท่านั้น อาจได้รับแนวความคิดดีๆที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานห้องสมุดได้

ด้านงานอดิเรกของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่อ่านหนังสือเป็นงานอดิเรก อาจเนื่องมาจากงานอดิเรกสามารถแสดงให้เห็นถึงการใช้ชีวิตทางด้านสังคม การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และการพักผ่อนในยามว่างของบุคคลนั้น งานที่เขาชอบ และมีความถนัดมากที่สุดเป็นเครื่องวัดว่าเขามีความสามารถในด้านใดมากที่สุด (เสนาะ ตีเหาวิน.ป.ป. : 73) บรรณารักษ์ต้องเกี่ยวข้องกับงานอ่านหนังสืออยู่ตลอดเวลาทั้งในการทำงานและการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หากบรรณารักษ์เป็นผู้รักการอ่านหนังสือ จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะเหมือนได้พักผ่อนไปด้วย และเป็นงานที่มีความถนัดอยู่แล้ว

3.6 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

สำหรับปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะ พบว่าผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ต้องการผู้ที่มีกิริยาท่าทางกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว แต่งกายสุภาพเรียบร้อย และนุคจาสุภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานใดก็ตาม หากผู้ปฏิบัติงานแสดงท่าทางที่กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วอยู่ตลอดเวลา จะช่วยให้เกิดความรู้สึกว่างานนั้นไม่น่าเบื่อ และสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าผู้ที่มีกิริยาท่าทางเฉื่อยชา เพราะการมีกิริยาท่าทางกระฉับกระเฉงจะช่วยให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน มีความกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ ทั้งยังอาจส่งผลถึงบุคคลรอบข้างให้เกิดความรู้สึกตื่นตัวที่จะทำงานด้วย นอกจากนี้ในการให้บริการผู้ใช้ หากให้บริการด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว ย่อมแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและยินดีที่จะให้บริการ ทำให้การบริการเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว สำหรับการแต่งกายนั้น หากบรรณารักษ์แต่งกายอย่างสุภาพเรียบร้อย ย่อมแสดงถึงการรู้จักกาลเทศะ รู้จักระมัดระวังมารยาทและความคิด เป็นผู้มีวัฒนธรรม มีระเบียบ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะการทำงานของบุคคลผู้นั้นด้วย การแต่งกายที่ดูฉาบฉวย หรือทรุคโตรมไม่เรียบร้อย เป็นเครื่องแสดงความหึ่งเหือ และไม่มีระเบียบของผู้สวมใส่ (ธรรมรส โชติคุณุชร 2519: 105-106) ส่วนการพูดจา นั้น มนุษย์ติดต่อกันโดยใช้ภาษาเป็นสื่อท่าความ

เข้าใจซึ่งกันและกัน การใช้ภาษาหรือคำพูดที่สุภาพอ่อนหวานเต็มไปด้วยไมตรีจิต จะทำให้ผู้นิยมชมชอบได้มาก (อัทธ หิรัญโต 2525: 293-294) นอกจากนี้ การแสดงออกทางคำพูดเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงจิตใจข้างในของผู้พูดด้วย (เสนาะ คีเภาว ม.ป.ป.: 73) ดังนั้น การพูดจาสุภาพจึงเหมาะแก่การปฏิบัติงานบรรณารักษ์ ซึ่งเป็นงานให้บริการแก่ชุมชน หากบรรณารักษ์พูดจาหยาบคาย จะทำให้ไม่มีผู้ต้องการมาใช้บริการอีก เพราะแสดงให้เห็นถึงจิตใจที่หยาบกระด้าง และไม่เต็มใจที่จะให้บริการของบรรณารักษ์ผู้นั้น

ในด้านเชาวน์ปัญญาของผู้สมัครงาน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่แสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักเหตุผล อาจเป็นเพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสติปัญญาที่มีระบบระเบียบ หรือมีเหตุผล เนื่องจากการกระทำดังกล่าว ต้องอาศัยสติปัญญาในการคิด การไตร่ตรอง และทบทวนหาเหตุผลประกอบโดยพิจารณาจากข้อมูลหลายด้าน เมื่อจะต้องตัดสินใจก็สามารถตัดสินใจได้ถูกต้องตามหลักเหตุผลมากกว่าผู้ที่คิดโดยอาศัยข้อมูลเพียงด้านเดียว (จำเนียร จวงตระกูล 2530: 60) ความต้องการของผู้บริหารห้องสมุดในด้านนี้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Battin (1983: 24) ที่เห็นว่าบุคลากรที่ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต้องการ คือผู้ที่ได้รับการฝึกฝนให้เล็งเห็นปัญหา รู้จักรวบรวมหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา และรู้จักตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับความคิดของ Harris (1982: 351) ที่เห็นว่าห้องสมุดต้องการบุคคลที่รู้จักคิด รู้จักศึกษาสภาพการณ์และหาทางแก้ปัญหา

ปัจจัยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารห้องสมุดต้องการผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่ที่สามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพแก่ห้องสมุดมากที่สุด อาจเป็นเพราะความคิดดังกล่าวจะช่วยในการปรับปรุงการทำงานให้มีความสะดวกคล่องตัวหรือประหยัดขึ้น เช่น ออกแบบหรือคิดหาวิธีการให้บริการที่รวดเร็วขึ้น จัดกิจกรรมแปลกใหม่และตกแต่งห้องสมุดให้สวยงาม มีผู้ต้องการมาใช้อยู่เสมอ รวมทั้งริเริ่มโครงการใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดี เป็นที่ชื่นชมของผู้ใช้บริการ ซึ่งจะเป็นการสร้างชื่อเสียงและความนิยมศรัทธาให้แก่ห้องสมุดและวิชาชีพบรรณารักษ์

ด้านอุปนิสัย พบว่าผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีวินัย อาจเนื่องมาจากบุคคลดังกล่าวจะเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ในการทำงาน เพราะมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนห้องสมุด โดยจะรับผิดชอบทั้งด้านการทำงานและความประพฤติ รู้จักจัดระเบียบวินัยให้ตนเอง จึงสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนไปได้ด้วยดี โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องกังวลหรือคอยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีความผิดพลาด

เกิดขึ้น ก็ยอมรับผิดแต่โดยดี ยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดและไม่ปิดความรับผิดชอบหรือกล่าวโทษผู้อื่น (จำเนียร จวงตระกูล 2530: 58) ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของยูนิท เดชะเมณี และคณะ (2529) ที่พบว่าคุณสมบัติเฉพาะของครูบรรณารักษ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน คือ ความมีความรับผิดชอบต่องานในระดับมากที่สุด

ปัจจัยด้านอารมณ์ของผู้สมัครงาน ปรากฏว่าผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ต้องการผู้ที่มีอารมณ์หนักแน่น มั่นคง ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับความคิดของ Sidney and Brown (1961, quoted in Thompson 1974: 44) ที่เห็นว่าในการคัดเลือกบรรณารักษ์ ควรพิจารณาถึงความมั่นคงทางอารมณ์ด้วย โดยระบุว่าผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นผู้ที่ไม่ขวัญเสีย ในภาวะฉุกเฉิน ยังคงสามารถคิดได้อย่างแจ่มชัด และกระทำในสิ่งที่ทำให้คนจำนวนมากลดความกังวล สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมหลังจากทบทวนเหตุการณ์ทั้งหมดแล้ว และกระทำตามสัญญาที่ให้ไว้

ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัว พบว่า ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์จากคนอื่น อาจเป็นเพราะลักษณะดังกล่าว เป็นลักษณะของผู้ที่มีวุฒิภาวะและมีใจกว้าง มีความเข้าใจรวมทั้งยอมรับและชื่นชมในพฤติกรรมและความคิดที่แตกต่างของบุคคลอื่น ไม่มีอคติในการติดต่อกับผู้อื่น ยินดีรับฟังปัญหาของผู้ใช้ห้องสมุดด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และจะเป็นผู้ที่ยอมรับความรู้ความคิดใหม่ๆ ที่มีเหตุผล ยอมรับในหลักวิชาต่างๆ นอกเหนือไปจากวิชาชีพของตน จึงสามารถปรับปรุงตนเองและการทำงานให้ดีขึ้นได้ รวมทั้งได้รับความชอบพอบจากบุคคลอื่นด้วย

ปัจจัยด้านสุขภาพทางกายและจิต ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีร่างกายปกติ ไม่พิการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีร่างกายดังกล่าว สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่าผู้ที่มีร่างกายไม่ปกติ สามารถเปลี่ยนไปทำงานตำแหน่งอื่นแทนเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่มีปัญหา ด้านร่างกายเป็นอุปสรรค

3.7 ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจของผู้สมัครงาน

ในด้านทัศนคติต่อวิชาชีพของผู้สมัครงาน พบว่าผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ต้องการผู้ที่เห็นการให้บริการต่อเพื่อนมนุษย์เป็นความสำเร็จที่น่าพอใจ จะเห็นว่าความรู้สึกดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพบรรณารักษ์ ซึ่งเป็นงานให้บริการทางวิชาการ

การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลผู้นั้นยกตนเองเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะทัศนคติมีผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกหรืออารมณ์ ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการกระทำต่อสิ่งนั้นๆ ด้วย (อุทัย นิรัญโต 2526: 17)

ด้านแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานของผู้สมัครงาน พบว่าผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีใจรักงานอาชีพบรรณารักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานของแต่ละบุคคล ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่จะกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน มูลเหตุจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับจิตใจ การที่บุคคลมีจิตใจรักงานอาชีพของตน มีส่วนทำให้บุคคลผู้นั้นทุ่มเทหลังความริ่ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ จึงสามารถผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3.8 ปัจจัยด้านบุคคลอ้างอิงของผู้สมัครงาน

จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารห้องสมุดต้องการให้ผู้สมัครงานอ้างอิงถึงอาจารย์ที่สอนวิชาบรรณารักษศาสตร์และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้สมัครงาน เป็นอันดับแรก การที่ผู้บริหารห้องสมุดต้องการให้ผู้สมัครงานอ้างอิงถึงบุคคลดังกล่าว อาจเพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบประวัติของผู้สมัครงาน โดยอาจารย์ที่สอนวิชาบรรณารักษศาสตร์เป็นผู้ที่เคยใกล้ชิดผู้สมัครงานมาก่อน ย่อมทราบถึงความประพฤติ อุปนิสัย ประวัติการศึกษา และอื่นๆ ของผู้สมัครงาน โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งผู้สมัครงานอาจเคยขอคำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ เช่น ปัญหาด้านการเรียน ครอบครัว การเงิน การคบเพื่อน เป็นต้น ดังนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาย่อมสามารถให้รายละเอียดต่างๆ ของผู้สมัครงานได้ดีกว่าบุคคลอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีทางบรรณารักษศาสตร์ และผู้สมัครงานตำแหน่งบรรณารักษ์

1.1 ปัจจัยด้านรายวิชาด้านอื่นที่ผู้สมัครงานศึกษานอกจากบรรณารักษศาสตร์และความสามารถด้านภาษาต่างประเทศของผู้สมัครงาน มีความสำคัญในระดับมากต่อการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้สมัครงานสามารถเตรียมตัวให้สอดคล้องกับตลาดงานได้ในขณะที่ยังเป็นนักศึกษาอยู่ โดยผู้ที่ต้องการสมัครเข้าทำงานในห้องสมุดประเภทเดียวกันนี้ ควรเลือกศึกษาและให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ในรายวิชาที่ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการ เช่น รายวิชาด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ รายวิชาด้านคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยี และรายวิชาด้านโฆษณา/ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น โดยในการศึกษารายวิชาดังกล่าว ควรศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงทั้งในการสอบเข้าทำงาน และในการปฏิบัติงานห้องสมุด

1.2 ปัจจัยด้านคะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์

มีความสำคัญในระดับปานกลางต่อการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน และผู้บริหารห้องสมุดที่พิจารณาปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่ก็ต้องการผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับปานกลางเท่านั้น ในขณะที่ปัจจัยด้านความประพฤติ มีความสำคัญมากที่สุด ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัว อุปนิสัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ มีความสำคัญในระดับมาก ดังนั้น ผู้ที่ต้องการทำงานบรรณารักษ์ไม่ควรมุ่งแต่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างเดียวจนลืมว่าสิ่งที่สำคัญกว่าคะแนนเฉลี่ยสะสมก็คือ การเป็นคนที่มีความประพฤติและอุปนิสัยดี มีความรับผิดชอบ ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดไตร่ตรองด้วยเหตุผลอย่างถูกต้อง มีอารมณ์หนักแน่น มั่นคง กิริยามารยาทงดงาม อุ่มอ้วนแจ่มใส มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ฯลฯ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต่องานบริการซึ่งเป็นหัวใจของห้องสมุด

1.3 ปัจจัยด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมีความสำคัญในระดับมากต่อการ

คัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ดังนั้น นักศึกษาและบัณฑิตทางบรรณารักษศาสตร์ควรให้ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพราะ นอกจากจะช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้สมัครงานในการแข่งขันกับผู้อื่นแล้ว ยังช่วยให้ผู้สมัครงานค่อนข้างสนใจมากขึ้น เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นหรือความพยายามในการปรับปรุงตัวเองให้ก้าวหน้า ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และแสดงถึงความสนใจในวิชาชีพด้วย ในด้านเนื้อหาวิชาซึ่งเป็นที่สนใจของผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ ได้แก่ ด้านสารนิเทศศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในห้องสมุด ด้านงานบริการของห้องสมุด และด้านงานเทคนิคของห้องสมุด สำหรับวิธีการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่ศึกษาโดยวิธีเข้ารับการฝึกอบรม/การอบรมเชิงปฏิบัติการ วิธีเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ/สัมมนาทางวิชาการ และวิธีเข้ารับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่แน่นอน

1.4 ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่นิยมใช้การสรรหาบรรณารักษ์โดยการติดประกาศ

ภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ห้องสมุดสังกัด การประกาศทางหนังสือพิมพ์ และการติดประกาศที่ศูนย์รวมของการประกาศรับสมัคร เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย ดังนั้น ในการติดตามข่าวประกาศรับสมัครงาน

จึงควรติดตามข่าวจากแหล่งต่างๆดังกล่าวอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม ก็ไม่ควรละเลยแหล่งที่ใช้ในการสรรหาแหล่งอื่น เช่น ควรติดตามข่าวจากสถาบันการศึกษาทุกแห่งที่เปิดสอนบรรณารักษศาสตร์ด้วย เพราะห้องสมุดบางแห่งมีการจ้างชาวไปยังภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ เนื่องจากสามารถเข้าถึงแหล่งกำลังงานได้เฉพาะเจาะจงกว่าวิธีอื่น

1.5 ในการสอบข้อเขียน ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลส่วนใหญ่ จะทดสอบความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมไทย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และภาษาไทย ส่วนผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ จะทดสอบความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมไทย ความรู้ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ดังนั้น แม้ว่าจะยังไม่มีมีการประกาศรับสมัครงาน บัณฑิตก็ควรทบทวนความรู้ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า หากรอให้มีการรับสมัครงานแล้วจึงทบทวน อาจทำให้เกิดความสับสนได้ เพราะมีเวลาในการทบทวนน้อย ส่วนผลการวิจัยด้านการสอบปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะทดสอบความสามารถด้านงานเทคนิค จึงควรฝึกฝนความชำนาญในด้านนี้ไว้ด้วย

1.6 ผู้บริหารห้องสมุดนิยมใช้ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์มากที่สุดในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ดังนั้น หากผู้สมัครงานได้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ก็ควรมีการเตรียมตัวล่วงหน้าโดยการทำความคุ้นเคยกับห้องสมุดที่ได้สมัครงานไว้ อาจใช้วิธีไปเยี่ยมชมห้องสมุด ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับห้องสมุดจากหนังสือหรือเอกสารที่มีการกล่าวถึงห้องสมุดนั้น ซึ่งอาจเป็นสิ่งพิมพ์ที่ออกโดยห้องสมุด เช่น รายงานประจำปี วารสาร และอื่นๆ นอกจากนั้น ควรหาความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาที่ห้องสมุดนั้นให้บริการอยู่ รวมทั้งเข้าร่วมการประชุมทางบรรณารักษศาสตร์ในระบอบนั้น ผู้สมัครงานไม่จำเป็นจะต้องทราบทุกสิ่งทุกอย่าง แต่การทราบบางสิ่งบางอย่าง จะช่วยให้ผู้สมัครงานดูน่าสนใจขึ้น และเป็นการแสดงถึงความตั้งใจในการสมัครงานด้วย

ผู้สมัครงานควรจดจำวัน เวลาและสถานที่ที่ใช้ในการสอบสัมภาษณ์ให้แม่นยำ และควรไปถึงสถานที่นั้นก่อนเวลาสอบประมาณ 10-15 นาที เพื่อจะได้มีเวลาในการหาห้องสัมภาษณ์ รวมทั้งตรวจดูการแต่งกายของตนเองและอื่นๆ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้สมัครงานที่แต่งกายสุภาพ เรียบร้อยและสะอาด จึงไม่จำเป็นต้องแต่งกายทันสมัย เพราะมีผู้บริหารห้องสมุดส่วนน้อยเท่านั้นที่ต้องการผู้แต่งกายทันสมัย

ในขณะที่เข้ารับการสัมภาษณ์ กิริยาท่าทางของผู้สมัครงาน สามารถแสดง

ถึงความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่มีความกดดันได้อย่างมาก วิธีการสื่อสารทั้งทางคำพูดและท่าทาง เป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สมัครงานกับบุคคลทั่วไป ดังนั้นเวลาพูดคุยกับกรรมการท่านใดก็ควรมองตรงไปยังท่านนั้น พยายามพูดให้ตรงประเด็น ไม่ควรพูดเยิ่นเย้อ และไม่พูดคำหยาบคายหรือภาษาสะแลง เนื่องจาก ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้สมัครงานที่พูดจาสุภาพ ใช้ภาษาถูกต้อง ควบคุมค่าใช้จ่าย และพูดจาฉลาด

ในการตอบคำถามขณะสัมภาษณ์ บางคำถามอาจต้องใช้ความคิดบ้าง ซึ่งควรหยุดคิดไตร่ตรองก่อนจึงตอบ บางคำถามต้องการให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งควรพยายามแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักเหตุผลมากกว่าจะตอบแบบเลียงไปเลียงมาไม่ชัดเจน เพราะความคิดเห็นที่ดีจะแสดงให้เห็นถึงเขาวินัยของผู้สมัครงาน นอกจากนี้ ควรแสดงคุณลักษณะเฉพาะของตนเองที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่สมัคร เช่น ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อหรือให้บริการผู้ใช้ ย่อมต้องการผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งผู้สมัครงานควรแสดงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษาที่ผลิตกำลังคนทางบรรณารักษศาสตร์

2.1 ในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน ปรากฏว่า ปัจจุบันที่ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความประนะติของผู้สมัครงาน รองลงมาได้แก่ มนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปรับตัว และอุปนิสัยของผู้สมัครงาน ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจุบันด้านรายวิชาทางบรรณารักษศาสตร์ที่ผู้สมัครงานศึกษา มีความสำคัญในลำดับที่ 12 และคะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษามีความสำคัญในลำดับที่ 20 ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนไม่ควรมุ่งสอนเฉพาะเนื้อหาทางวิชาการบรรณารักษศาสตร์แต่เพียงด้านเดียว แต่ควรสอดแทรกข้อคิดในการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงามให้แก่นักศึกษาด้วย พยายามจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้นักศึกษามีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และช่วยเหลือกันในการทำงาน ควรฝึกให้นักศึกษามีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่ควรเน้นในเรื่องคะแนนสอบมากเกินไป เพราะจะทำให้นักศึกษาเกิดการแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นกัน และขาดความสามัคคี นอกจากนี้ อาจารย์ผู้สอนหรืออาจารย์ที่ปรึกษา ควรช่วยกันดูแลและให้ความสนใจนักศึกษาซึ่งมีท่าทีว่าจะปรับตัวเข้ากับเพื่อนไม่ได้ หรือนักศึกษาซึ่งมีความประพฤติไม่เหมาะสม มีอุปนิสัยไม่ดี พร้อมทั้งหาสาเหตุของพฤติกรรมนั้น และหาทางแก้ไขต่อไป

2.2 อาจารย์ที่ปรึกษาหรืออาจารย์ผู้สอน ควรแนะนำให้นักศึกษาเลือกเรียนรายวิชาด้านอื่นนอกจากบรรณารักษศาสตร์ ซึ่งเป็นที่ต้องการของผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

ส่วนใหญ่ เช่น ราชวิชาด้านภาษาต่างประเทศ ราชวิชาด้านคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยี และ ราชวิชาด้านโฆษณา/ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

2.3 ในการผลิตบัณฑิตควรเน้นเรื่องคุณภาพมากกว่าปริมาณ พยายามปลุกฝังทัศนคติที่ดีงามต่อวิชาชีพบรรณารักษ์ให้นักศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่างานบรรณารักษ์เป็นงานที่มีเกียรติ ได้มีโอกาสช่วยเหลือและให้บริการด้านวิชาการแก่บุคคลในสังคม เป็นการช่วยเหลือประเทศได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าภูมิใจ พยายามทำให้ผู้เรียนเกิดความรักในอาชีพนี้ เพราะผู้ที่เรียนหรือทำงานใดด้วยใจรัก จะเกิดความกระตือรือร้น ยินดีและเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.5 ควรจัดให้มีบอร์ดหรือป้ายประกาศประจำภาควิชา สำหรับติดประกาศข่าวการรับสมัครงานของห้องสมุดต่างๆ หรืองานอื่นในสาขาใกล้เคียง ข่าวการจัดฝึกอบรมการประชุมทางวิชาการหรือข่าวอื่นๆที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับบรรณารักษ์

แนวทางการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาต่อในเรื่องในเรื่องเดียวกันนี้เป็นระยะๆ เพื่อจะได้ทราบความต้องการของห้องสมุดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง และนำไปปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาบรรณารักษศาสตร์ให้สอดคล้องกับตลาดงาน รวมทั้งบัณฑิตบรรณารักษศาสตร์จะได้ทราบถึงความต้องการของห้องสมุดในช่วงเวลานั้นๆ

2. เนื่องจากในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตกำลังคนทางบรรณารักษศาสตร์เริ่มเปิดสอนในระดับปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น และมีทางเป็นไปได้ว่าบัณฑิตระดับปริญญาตรีทางบรรณารักษศาสตร์จำนวนมากที่ยังว่างงาน ส่วนหนึ่งอาจสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จึงอาจทำให้ในอนาคตอันใกล้ จะมีมหาบัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำเพิ่มมากขึ้น จึงควรศึกษาถึงปัจจัยที่ผู้บริหารห้องสมุดใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ระดับปริญญาโทเข้าทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อมหาบัณฑิต และภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ที่ต้องการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับตลาดงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ไม่สามารถเก็บข้อมูลจากผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้ครบ

ทุกคน แม้ว่าผู้วิจัยจะได้ทำการทวงแบบสอบถามถึง 2 ครั้งแล้วก็ตาม อาจเป็นเพราะแบบสอบถามมีจำนวนหน้าค่อนข้างมาก ประกอบกับผู้บริหารห้องสมุดเป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีเวลาว่างมากนัก จึงทำให้บางท่านไม่มีเวลาตอบแบบสอบถาม นอกจากนี้ผู้บริหารห้องสมุดที่ตอบแบบสอบถามบางท่านตอบไม่ครบทุกข้อ ทำให้ขาดข้อมูลบางส่วนไป