

วิทยานิพนธ์
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญาโท

ของ

สุนทร ใจวัฒนะวัฒน์

๓ ก.ย. ๒๕๓๖

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์

กุมภาพันธ์ ๒๕๓๖

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้นับแล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ ส่องแสงจันทร์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ ส่องแสงจันทร์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ เฉลียว พันธุ์ลีดา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปัญหานี้นับ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 3 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536

ประกาศคุณูปการ

ปัญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์ ส่องแสงจันทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ศลโกสุม ประธานและกรรมการควบคุมปัญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งปัญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เจลิลา พันธุ์สีดา ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบเพิ่มเติม อาจารย์ณรงค์ พลชัยไพบุลย์ และคณาจารย์ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ทุกคนที่กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้วิจัยในหลาย ๆ ด้าน

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี อาจารย์ธวัชรา ชวนชม และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณนิสิตปริญญาโทวิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสาขานิเทศศาสตร์ ปีการศึกษา 2532 และ 2533 ทุกคนผู้เป็นกัลยาณมิตรของผู้วิจัยที่ให้การช่วยเหลือและให้กำลังใจจนการทำปัญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลง

ขอขอบพระคุณ คุณวิชัย ใจ้วชนะวัฒน์ และคุณชินนทร์-คุณกัลยา ธรรมมามรย์ ซึ่งคอยให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งของผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปัญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี และบูรพาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุนทรี ใจ้วชนะวัฒน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ทฤษฎีกับการปฏิบัติงาน	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
งานวิจัยในต่างประเทศ	25
งานวิจัยในประเทศไทย	33
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	41
การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การจัดกระทำข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	58
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร	61
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน	73
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหและปรับปรุงงาน แยกตามปัจจัยแต่ละด้าน	84
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	87
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	87
กลุ่มตัวอย่าง	88
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	89
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	97
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	98
บรรณานุกรม	99

ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	108
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	110
ประวัติของผู้วิจัย	127

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตการศึกษา	42
2	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	58
3	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ด้านบทบาทของผู้บริหาร	62
4	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	63
5	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	65
6	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ด้านนโยบายของหน่วยงาน	66
7	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ด้านการให้บำเหน็จรางวัล	68
8	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ด้านสภาพการทำงาน	69
9	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	70
10	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ในปัจจุบันแต่ละด้าน	72
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูบรรณารักษ์ในปัจจุบันแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	73
12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูบรรณารักษ์ในปัจจุบันแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	76

13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูบรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	79
14	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูบรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามเงินเดือน	81
15	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูบรรณารักษ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านครูบรรณารักษ์	82
16	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูบรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา	83
17	ข้อเสนอแนะของครูบรรณารักษ์ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน แยกตามปัจจัยแต่ละด้าน ตามลำดับความถี่	84

บทที่ 1

บทนำ

ในการบริหารงานองค์การนั้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งคือ การบริหารงานบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการจัดการต่างๆ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรก็คือการเสริมสร้างขวัญและบำรุงรักษาขวัญให้ต่ำลง (อักษิ หิรัญโต. 2531 : 214) ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องให้ความสนใจต่อขวัญของบุคลากรในองค์การโดยให้การเอาใจใส่หมั่นตรวจตรากำลังขวัญในการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับดีและสูงอยู่เสมอ (Davis and Newstrom. 1985 : 59) กำลังขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือทำให้ผลผลิตของงานสูงไปด้วย ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้นจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์การ ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์การของตน ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขันได้ ขวัญจึงเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพของงานในองค์การ (สมพงษ์ เกษมนลิน. 2526 : 453-454)

งานห้องสมุดก็เช่นเดียวกับงานอื่นๆ การที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ก็เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของบรรณารักษ์ และประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจของบรรณารักษ์เป็นสำคัญ (วิไล อัครคชชยา. 2531 : 95) การที่บรรณารักษ์มีขวัญและกำลังใจที่ดีจะทำให้บรรณารักษ์ทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศร่างกายแรงใจ ตลอดจนสติปัญญาทั้งสิ้นทั้งมวลเพื่อผลักดันให้งานห้องสมุดบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (ภฤชญา ธรรมปาโล. 2526 : 1)

สำหรับห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษา นั้น ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 427 โรงเรียน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการดำเนินงาน

คือ ต้องการให้ห้องสมุดเป็นแหล่งบริการทางวิชาการสำหรับครูและนักเรียน อีกทั้งเป็นแหล่งฝึกฝนนักเรียนให้รู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีนิสัยรักการอ่านและรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยมีครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ครูบรรณารักษ์เป็นผู้รับผิดชอบด้านการจัดและดำเนินงาน ครูบรรณารักษ์เหล่านี้มีทั้งผู้ที่จบวุฒิต่างบรรณารักษศาสตร์โดยตรงและไม่มีวุฒิต่างบรรณารักษศาสตร์ แต่มีความรู้ด้านห้องสมุดจากการฝึกอบรมที่สำนักงานการศึกษาจัดให้ ในสภาพการดำเนินงานปัจจุบัน ปรากฏว่า นอกจากจะปฏิบัติงานในห้องสมุดแล้ว ครูบรรณารักษ์ยังต้องปฏิบัติงานด้านการสอนและงานพิเศษอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย ซึ่งนับว่าเป็นภาระงานหนักที่ครูบรรณารักษ์ต้องรับผิดชอบและเป็นปัญหาใหญ่ที่กำลังประสบอยู่ นอกจากปัญหาด้านภาระงานแล้ว ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรช่วยงานห้องสมุด ขาดแคลนทรัพยากรห้องสมุด และขาดแคลนงบประมาณห้องสมุด ก็นับว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของครูบรรณารักษ์เช่นกัน ผลจากสภาพการดังกล่าวก็คือ มีหลายโรงเรียนที่ครูบรรณารักษ์ขอโอน ย้าย ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นทั้งในและนอกสังกัด รวมทั้งการขอเปลี่ยนตำแหน่งไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ทำให้ห้องสมุดโรงเรียนหลายแห่งขาดครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้ด้านห้องสมุด สำนักงานการศึกษาซึ่งได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้พยายามหาทางแก้ไขด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เน้นงบประมาณด้านการจัดสรรทรัพยากรห้องสมุด ทั้งวัสดุสิ่งพิมพ์ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ห้องสมุด จัดอบรมวิชาบรรณารักษศาสตร์เพิ่มเติมให้ จัดประชุมสัมมนาครูบรรณารักษ์ทั้ง 427 โรงเรียน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานห้องสมุด จัดประกวดครูบรรณารักษ์ดีเด่น และห้องสมุดโรงเรียนดีเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูบรรณารักษ์มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น แต่ก็ได้ทำให้อัตราการโอน ย้าย และการขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของครูบรรณารักษ์ลดน้อยลง กลับปรากฏว่าในปัจจุบันอัตราการโอน ย้าย มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 (กรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา. 2535 ข : 1-8) ซึ่งตามหลักการบริหารงานบุคคลแล้ว การที่บุคลากรในหน่วยงานโอน ย้าย และเปลี่ยนตำแหน่งอยู่บ่อยๆ นั้น เป็นการบ่งบอกถึงระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 163-164) จึงเป็นที่น่าสังเกตได้ว่ากรณีของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร น่าจะมีบางสิ่งบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญให้แก่ครูบรรณารักษ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านครูบรรณารักษ์ และภูมิสำเนา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้กับครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2534 จำนวน 427 คน จากจำนวนโรงเรียน 427 โรงเรียน ในเขตการศึกษา 36 เขต

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้ดำเนินการสุ่มจากกลุ่มประชากรที่กำหนดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากเขตการศึกษาต่าง ๆ 36 เขต โดยแต่ละเขตสุ่มโรงเรียนอย่างง่าย จำนวนประมาณร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมดด้วยวิธีการจับฉลาก ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 224 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีครูบรรณารักษ์โรงเรียนละ 1

คน รวม 224 คน และนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 224 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของครูบรรณารักษ์ ประกอบด้วย

3.1.1 อายุ จำแนกเป็น

3.1.1.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี

3.1.1.2 อายุ 25 - 35 ปี

3.1.1.3 อายุ 36 ปี ขึ้นไป

3.1.2 สถานภาพการสมรส จำแนกเป็น

3.1.2.1 โสด

3.1.2.2 สมรส

3.1.2.3 หย่า หรือแยกกันอยู่

3.1.3 วุฒิกการศึกษา จำแนกเป็น

3.1.3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3.1.3.2 ระดับปริญญาตรี

3.1.3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3.1.4 เงินเดือน จำแนกเป็น

3.1.4.1 ต่ำกว่า 5,020 บาท

3.1.4.2 ตั้งแต่ 5,020 บาท ขึ้นไป

3.1.5 ประสบการณ์การทำงานด้านบรรณารักษ์ จำแนกเป็น

3.1.5.1 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

3.1.5.2 ประสบการณ์การทำงาน 5 ปี ขึ้นไป

3.1.6 ภูมิลำเนา จำแนกเป็น

3.1.6.1 อยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน

3.1.6.2อยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานและสภาพส่วนตัว ซึ่งคาดหวังว่ามีอิทธิพลต่อขวัญของครูบรรณารักษ์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ 7 ด้าน คือ

1.1 บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา การให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของการทำงาน

1.2 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับมอบหมายให้กระทำหรือได้รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความเหมาะสมของปริมาณที่ได้รับ รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายให้ออกกำลังกาย ความตั้งใจให้เกิดผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีต่อกัน ให้คำแนะนำปรึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

1.4 นโยบายของหน่วยงาน หมายถึง การที่ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความเข้าใจต่อระบบและวิธีการดำเนินงานของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน

1.5 การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง ผลตอบแทนที่ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครได้จากการทำงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นเครื่องจูงใจให้ครูบรรณารักษ์มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และตั้งใจ

1.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านภาษาอันจะเสริมให้ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องทำงาน แสง เสียง อากาศ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอย่างเพียงพอและเหมาะสม

1.7 สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายและจิตใจของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ที่อยู่อาศัย ฐานะรายได้ของครอบครัว ปัญหาอื่น ๆ ภายในครอบครัว เป็นต้น

2. ครูบรรณารักษ์ หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบด้านการจัดดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจจะเป็นครูที่มีวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์โดยตรงหรือไม่มีวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์ แต่มีความรู้ด้านห้องสมุดจากการฝึกอบรมที่สำนักงานศึกษาจัดให้หรือไม่มีความรู้ด้านห้องสมุดเลย โดยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2534

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านบรรณารักษ์ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้านี้ แบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ขวัญกับการปฏิบัติงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 2.2 งานวิจัยในประเทศไทย

ขวัญกับการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญ

"ขวัญ" ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Morale" เป็นคำที่มีการกล่าวถึงในทุกวงการไม่ว่าในด้านบริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ และบริหารการศึกษา นิยามของ "ขวัญ" มีอยู่หลายแง่หลายมุม และมีการให้ความหมายนิยามแตกต่างกันออกไป เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า เป็นสิ่งไม่มีตัวตน นิยามกันว่ามียุ่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็จะเป็นศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไปที่เรียกว่า ขวัญหนี ขวัญหาย ขวัญบิน เป็นต้น (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 130) ส่วนโวลแมน (Wolman. 1973 : 342) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญไว้ใน Dictionary of Behavioral Science ไว้ว่า เป็นเจตคติส่วนบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

ที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นแน่วแน่ที่จะร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามระเบียบวินัยของหน่วยงานตลอดจนมีความเชื่อมั่นในผู้นำกลุ่มและเชื่อมั่นในตนเอง

นอกจากความหมายของขวัญดังกล่าวข้างต้น นักบริหารและนักวิชาการหลายท่านก็ได้ให้ความหมายไว้ เช่น สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 453) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของขวัญที่ นวนิตย์ อินทรามะ (2526 : 50) ได้ให้ไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ความสามัคคีร่วมใจในระหว่างสมาชิกของหน่วยงานในสังกัดเดียวกันในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนฉัตรชัย อรรถนันท์ (2524 : 177) ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง ปฏิกริยาที่คนมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดและมีกจจะมองกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งคล้ายคลึงกับความหมายของขวัญที่ พันธ หินนาคินทร์ (2526 : 217) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และเห็นได้ชัดเจน น้ำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มจะต้องเป็นลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือแต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวมและคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน

ส่วนนักจิตวิทยา เช่น สมิท และเวคเลย์ (Smith and Wakeley. 1972 : 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ คือ ความสนใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลซึ่งจะสังเกต หรือวัดได้จากความพยายามที่เขาใช้ในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับการให้ความหมายของขวัญที่ ดูปิน (Dubin. 1973 : 17) ได้ให้ไว้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจที่แสดงออกในรูปของความชื่นชม และสนใจในกิจกรรม ขวัญจะมีบทบาทสำคัญในการทำงานของมนุษย์ ระดับของกำลังขวัญจะเป็นตัวกำหนดความเร็วและความสามารถในการทำงานของบุคคล อีกทั้งขวัญจะเป็นตัวประกอบที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคล

ดังนั้น จึงพอสรุปความหมายของขวัญได้ว่า เป็นสภาพของจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของขวัญ

นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หากบุคคลในองค์การมีขวัญดีแล้ว จะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย ดังที่ สัมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 453-454) สุนทร เตชะอิสสระ (2525 : 158-159) อรรถพร บุญรัตพันธุ์ (2525 : 21) และนิพนธ์ จิตต์ภักดี (2528 : 58) ได้สรุปความสำคัญของขวัญไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานคือความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อคนมีความสบายใจหรือเต็มใจที่จะทำก็จะรู้สึกเพลิดเพลินแทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำเพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทน ก็จะกลายเป็นสิ่งสนุกและสร้างความสุข ความภาคภูมิใจให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่ยากให้ความบกพร่องเกิดขึ้น ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่ปัญญาความรอบรู้และความสามารถอำนวยให้ ตรงกันข้ามกับ

คนที่ต้องกระทำโดยไม่เต็มใจ หรือรู้สึกว่าคุณบังคับ ขาดขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากับหรือน้อยกว่าที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย (พนัส ทัศนาคินทร์. 2526 : 217) เป้าหมายของการบริหารงานที่สำคัญก็คือ สามารถทำให้คนปฏิบัติงานที่กำหนดได้อำนาจมีประสิทธิภาพ โดยที่อัตราการผลิตผลงานของหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ได้รับอิทธิพลจากขวัญในการทำงาน มากกว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ (นิพนธ์ จิตรประสงค์. 2523 : 167)

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ขวัญเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงานเพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและองค์การมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ

เป็นที่ยอมรับกันว่า กำลังขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่กำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากการวางแผนนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ท่าทีของผู้บังคับบัญชา และฐานะขององค์การ เป็นต้น ลักษณะสำคัญของขวัญประการหนึ่งคือ ขวัญที่มีอยู่แล้วเปราะบางง่าย เกิดขึ้นได้ยาก แต่สูญเสียไปเร็ว (อุทัย หิรัญโค. 2531 : 162)

สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดีนั้นได้มีผู้ศึกษาไว้มากมาย ดังเช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 454-455) ได้เสนอปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดีว่าประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำเร็ขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ในการปฏิบัติงานนั้นถ้าผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้ทำงาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มีน้ำใจและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของสถานที่ทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากแหล่งอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ส่วนพดล ลัมสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือของสมาชิกในองค์การว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. สภาพของกลุ่ม ซึ่งหมายถึงสภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกที่ไม่มากเกินไป และการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก ซึ่งหมายถึง ความพอใจในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึงการมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เกียรติศักดิ์ศรี และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึงบริการที่อยู่ในระดับที่สนับสนุนเกื้อกูลการทำงานให้คล่องตัว สะดวกสบาย ปลอดภัย และสุขภาพดี

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้ และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น ค่าสูงขึ้นและยากขึ้น หน้าที่กับความก้าวหน้าจะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม ผู้ที่หวาดกลัวและขาดความทะเยอทะยานจะมีชีวิตไม่ดีขึ้นเมื่อมีการแข่งขัน

3.5 ชั่วโมงการทำงาน หมายถึงจำนวนเวลาทำงานและช่วงเวลาเข้าทำงานจะสอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน การอนุโลมตามสมควรจะส่งเสริมให้เกิดชีวิตที่ดีได้

3.6 สภาพแวดล้อม หมายถึงแสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สะอาด เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึงการมอบหมายงาน การควบคุม การสอนงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การแจ้งข่าวการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการให้การยอมรับไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

5. การสื่อสารในงานและภายในองค์การ หมายถึงการสื่อสารที่สะดวกคล่องตัว จำนวนเพียงพอ การสื่อสารที่มีอยู่ในระยะสั้น ๆ และละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้ การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกพ้องเดี๋ยวก่อน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึงการมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์การ

เฮิร์ซเบิร์ก (บรรจบ เนียมมณี. 2523 : 209-211 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959 : 15) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลซึ่งเป็นมูลเหตุให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้อื่น
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ และ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
5. สภาพการทำงาน
6. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. สถานภาพของอาชีพในสายตาของสังคม
8. ชีวิตส่วนตัว
9. ความมั่นคงในงาน

มาสโลว์ (พยอม วงศ์สารศรี. 2523 : 223-225; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1954 : 80) ผู้เป็นเจ้าของแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า โดยธรรมชาติมนุษย์จะมีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการต่าง ๆ จะมีลำดับชั้นความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครอง และปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย ตลอดจนความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงิน

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตร และความรักจากบุคคลอื่น มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะให้เกิดความสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

ความต้องการเหล่านี้ หากได้รับการตอบสนองแล้วก็จะช่วยทำให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน มาสโลว์เชื่อว่าองค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่ดีนั้น จะยังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจความต้องการของมนุษย์และเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง

จากการศึกษาของฮาร์เรล (Harrell, 1964 : 260-262) พบว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ

1. เพศ จากการสำรวจหลายครั้งพบว่าเพศหญิงมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ผลจากการศึกษาระดับเจ้าหน้าที่ พนักงาน (White-Collar Workers) พบว่าบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะมากจะมีขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานต่ำ สาเหตุจากปัญหาสภาวะการเงินที่บีบคั้นเขาอยู่

3. อายุ จากการศึกษาคณะต่างกลุ่มกันจะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน คือสัมพันธ์พนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสภาพการทำงานต่ำจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาบางกลุ่มพบว่าขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่าแม้บุคคลจะมีอายุมากขึ้นแต่ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4. ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้งพบว่าในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้า หรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น และขวัญในการทำงานจะสูงที่สุด เมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5. ความเฉลียวฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับขวัญในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความฉลาดของบุคคลและความยากง่ายของงานคือ ถ้าให้คนที่มีความเฉลียวฉลาด มาก ๆ มาทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การศึกษากับเจ้าหน้าที่ พบว่ากลุ่มคนที่ไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่การศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว บุคลิกภาพส่วนตัวนับว่าเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือทำให้มีระดับขวัญที่ไม่ดี

จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยมากมายที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานสุดแท้แต่ว่าจะพิจารณาขวัญ ในสภาพใด ขวัญอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงสองสามปัจจัยหรือขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่ซับซ้อน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (Needs) ต่าง ๆ ของบุคคลย่อมส่งผล ต่อขวัญของบุคลากรในหน่วยงานทั้งสิ้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาเป็นเพียงส่วนหนึ่งซึ่งพอจะ

สรุปเป็นปัจจัยที่สำคัญได้ 7 ด้าน คือ

1. บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร
2. ภาวะความรับผิดชอบและความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. นโยบายของหน่วยงาน
5. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องศึกษาและเอาใจใส่สำรวจตรวจสอบอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้มีขวัญในการทำงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยของขวัญ 7 ด้านดังกล่าวเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วิธีเสริมสร้างขวัญ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญซึ่งเป็นแนวทางที่ดีสำหรับผู้บริหาร ผู้จะพยายามจูงใจให้บุคคลร่วมกันทำงานในองค์การให้นานที่สุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อทำให้องค์การหรือหน่วยงานดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เช่น

จักรชัย อรณันท์ (2524 : 185) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ ดังนี้
 - 1.1 ให้ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจงให้ทราบให้ความเข้าใจอยู่ในแนวเดียวกันอย่าให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้
 - 1.2 ให้ทุกคนแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถ นั่นคือ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน ทั้งนี้หมายถึงสัมฤทธิ์ผลของเงินเดือน ตำแหน่ง วิทยฐานะ อีกด้วย

1.3 ให้ทุกคนได้รับการยกย่องเชิดชู เช่น กล่าวยกย่องสรรเสริญในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ฯลฯ เพื่อให้พวกเขาเกิดความภาคภูมิใจ

1.4 ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

1.5 หากทางช่วยเหลือทางเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้ ถ้าบุคคลมีหนี้สินยอมปฏิบัติงานด้วยความไม่สะดวกและเกิดภาวะทวงหนี้ท้วงหลัง

1.6 ปัญหาทางครอบครัว เช่น ช่วยเหลือเมื่อสามีเจ็บป่วย เกิดอันตราย โดยเฉพาะภรรยาหรือสามีของผู้บริหารไม่ควรให้มาข้องเกี่ยวกับงานมากจนเกินขอบเขต

1.7 ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน บรรณาสภาการทำงาน ที่พึงควรจัดให้ดีและเหมาะสม

2. ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 ทำให้ทุกคนเชื่อถือในความสามารถในการบริหาร มีฝีมือในการทำงาน มีโช ทำผิดบ่อย ๆ จนทำให้ถูกผู้ใหญ่ที่เหนือกว่าเรียกไปว่ากล่าวตักเตือน

2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่ขัดทอดความผิดไปให้ลูกน้อง

2.3 แสดงน้ำใจเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายจนถึงคนงานการโรงให้รักงาน เอาใจใส่งาน และตั้งใจปฏิบัติงานด้วยใจจริงและเต็มใจ

2.4 ยกย่องว่างานเป็นของทุกคนหรือหมู่คณะใดคณะหนึ่ง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจรักงาน อันจะเป็นแนวทางไปสู่งานที่สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดต่อกับบุคคลภายนอกองค์การ ประชาสัมพันธ์ได้ดี ได้รับความร่วมมือและความเชื่อถือโดยทั่วไป

2.6 รู้จักน้ำใจของผู้ร่วมงานดี

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 457-460) สมคิด บางโม (2526 : 4) และ อุตัส หิรัญโต (2531 : 165-166) ได้สรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เจตคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อการทำงานในองค์การ กำลังขวัญที่ดีนั้นย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคนในองค์การ

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบประเมินผลงาน (Job Evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ ที่ดี ซึ่งจะสามารถ ป้องกันความล่าช้าและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล ในองค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้างอย่างเป็นธรรม เงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและ ทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมทรามลง แต่อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้นหาใช่เครื่องประกันว่าจะ ทำให้คนทำงานมีขวัญที่ดีเสมอไป เพราะยังมีเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้ขวัญเสื่อมทรามลงไปได้อีกหลายเหตุ ดังนั้นการบริหารบุคคลที่ดี มิใช่อยู่ที่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หาก เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความสนใจ แต่ถ้าขวัญตกต่ำด้วยเหตุอื่น การขึ้นอัตรา เงินเดือนค่าจ้างก็หาทำให้การทำงานกลับฟื้นคืนอยู่ในสภาพที่ดีได้ไม่

4. ให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกลงใจในงานที่ทำ ถ้าสิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง ผลงานที่คน ทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำได้โดยคนไม่รักงาน ดังนั้น จึงต้องพิจารณาความรู้ความ สามารถของบุคคลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหรือทำงานใด และความมอบหมายงานที่เขาพึงพอใจ ด้วย เพื่อจะได้ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สร้างความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้น ภายในองค์กรนั้น บุคคลอาจเข้าสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพราะมีความสนใจในเรื่องเดียว กับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม ต้องการเป็นหน่วยหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการได้รับการ ขอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ ดึขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงขวัญโดยส่วนรวมขององค์กรทั้งองค์กร

6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะทำ ให้เกิดขวัญนั้นควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับ บัญชาไม่ควรเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนซึ่งเกียจ คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่จะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ทุกคน

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือระบบบริหารงาน รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะเกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน

7. จัดสวัสดิการที่ดี ให้ประโยชน์แก่กลุ่มต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากรายได้เงินเดือน ค่าจ้างธรรมดา เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น การให้สวัสดิการจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อบอุ่นใจและจงรักภักดีต่อองค์การ

8. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความสะดวกสบายในการทำงาน การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

วิธีการต่าง ๆ ในการเสริมสร้างขวัญดังกล่าวมา แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันวงการบริหารได้คำนึงถึงท่าทีและการส่งเสริมขวัญในการทำงานให้สูงขึ้น มิใช่เพียงรักษาไว้เท่านั้น โดยจะพยายามหาวิถีทางหลาย ๆ ประการที่จะปรับปรุงให้ขวัญในการทำงานสูงขึ้น และยังต้องตรวจสอบว่า ขวัญของคนในองค์การอยู่ในระดับที่พอใจหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะเป็นที่ตระหนักว่าขวัญที่ดีคือพลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ การส่งเสริมท่าทีและขวัญของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาวจึงควรใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือนและค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ การทำให้เกิดความเป็นหนึ่งของงาน การสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสมอย่างไรก็ดี ผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยที่จะทำให้เกิดท่าทีและขวัญในการทำงานอยู่เสมอ และจะต้องตรวจสอบสถานการณ์ของขวัญในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญได้อย่างเหมาะสม การที่ไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้ขวัญเสื่อมทรมานแล้ว ยังสิ้นเปลืองเวลาอีกด้วย ผู้บริหารควรตรวจสอบสถานะของท่าทีและขวัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาลักษณะในของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญ

ขวัญเป็นสภาพของจิตใจที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารงานจึงต้องตระหนักถึงความจริงข้อนี้อยู่เสมอและพยายามป้องกันมิให้เกิดการเสียขวัญขึ้นแก่บุคคลในองค์การ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 455-456) และอุทัย หิรัญโต (2531 : 163 - 164) ได้เสนอแนวทางหรือมาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ช่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องในการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ กรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตรายงานหรือผลผลิตลดลงฝ่ายบริหารควรจะได้สำรวจตรวจสอบดูว่า ผลผลิตที่ลดลงเนื่องมาจากขวัญของคนงานตกต่ำไปหรือไม่ การตรวจสอบระดับผลผลิตจะเป็นทางหนึ่งที่ช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญคนแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงาน และตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจการขาดหรือลางานบ่อย ๆ และวิเคราะห์เหตุผลในการลาซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงสภาพที่แท้จริงของกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง ความเฉื่อยชาก็เช่นกันจะต้องมีเหตุทำให้เป็นเช่นนี้ หรือสภาพจิตใจของเขาอาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
3. การลาออกจากงานหรือขอโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ถ้ามีคนลาออกหรือขอโยกย้ายงานมาก ๆ ก็จะเป็นเครื่องวัดระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ ถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่องก็เป็นที่น่าสังเกต และน่าจะวิเคราะห์หว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้กำลังขวัญเสื่อมไป และจะหาทางแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากมีการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานหรือบัตรสนเท่ห์ กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์กรบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นหากหากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับความดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้นคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงใช้เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการทำงานของผู้ทำงานได้

5. การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่น ก็เป็นลักษณะหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้น หัวหน้างานที่ดีต้องระมัดระวังมิให้มีการวิพากษ์วิจารณ์เกิดขึ้นอย่างพร่ำเพรื่อ เพราะอาจเป็นหนทางทำลายความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม การวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิพากษ์วิจารณ์ที่เกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ทำไม่เท่ากัน การกำหนดชั่วโมงทำงานแตกต่างกัน ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยแสดงว่าขวัญของผู้ปฏิบัติงานเกิดความผันแปรขึ้นแล้ว ในแง่ที่ทำให้ผู้วิพากษ์วิจารณ์เกิดความคับข้องใจ

6. การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้งหรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม วิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

7. การสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา และได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถามและสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

จะเห็นได้ว่าการตรวจสอบและวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้น ไม่อาจวัดปริมาณเป็นหน่วยซึ่งตวงวัดใด ๆ แต่เมื่อยอมรับว่าสิ่งนี้มีอยู่จริงแล้วก็ต้องยอมรับต่อไปว่ามันจะมีอยู่ในปริมาณต่าง ๆ กันในแต่ละคน และเมื่อยอมรับว่าสิ่งใดมีปริมาณต่างกันแล้ว ก็ต้องยอมรับโดยอนุโลมต่อไปด้วยว่าสิ่งนั้นสามารถจะวัดเป็นปริมาณชนิดใดชนิดหนึ่งได้กล่าวคือ เราอาจจะวัดขวัญได้ด้วยท่าทีโดยเฉลี่ยของคนในกลุ่มนั้น ๆ โดยสามารถวัดได้จาก

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา
3. การลาออกจากงานหรือการขอลากลับบ้าน
4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์

5. การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่น
6. การกรอกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีวิสัยทัศน์

มาตรการตรวจสอบและวัดวิสัยทัศน์ตามแนวคิดดังกล่าวแล้วข้างต้น เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบสภาพวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามที่ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงแสดงว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีความสามารถในการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน และตรงกับความต้องการของบุคคลในองค์การนั้น ๆ นพพล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

1. มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สืบเกิดได้จากการชอบทำงานเป็นทีมคิด หรือแสดงออกในลักษณะคำพูด "พวกเรา" มากกว่า "ตัวฉัน" ยินดีและเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผล สำเร็จจากกลุ่ม และหากคนใดมีปัญหา ก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม
2. มีแรงจูงใจสูงและมีความซื่อสัตย์ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สืบเกิดได้จากความกระตือรือร้น ในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา หรือผัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่งานยาก งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่มีเสียงบ่นหรือท้อแท้
3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สืบเกิดจากระยะเวลาการทำงานยาวนานมากกว่าปกติ ความสนุกสนานกับงาน และความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 243) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลใน องค์การมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. บรรรยากาศในองค์การมีความร่าเริงแจ่มใส
2. การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น ถูกต้อง และเชื่อถือได้
3. สมาชิกขององค์การมีความสนใจและสนุกเพลิดเพลินกับงาน
4. สมาชิกขององค์การให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
5. สมาชิกในองค์การจะวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

6. สมาชิกในองค์การพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินหรือรีบด่วน

7. สมาชิกในองค์การจะดำรงสภาพด้วยความปกติสุข แม้จะมีเหตุการณ์ไม่ปกติบางอย่างเกิดขึ้น

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การขวัญไม่ดี

ขวัญของบุคคลในองค์การย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ หากผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ ไม่สนใจ หรือไม่เห็นความสำคัญต่อสภาพของขวัญในองค์การแล้ว การปฏิบัติงานของบุคคลก็จะมีลักษณะไม่ค่อยตั้งใจในการทำงาน เป็นเหตุให้ปริมาณและคุณภาพของงานต่ำ ลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญในการทำงานไม่ดีนั้น วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 244) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. บุคคลในองค์การลาออกจากงาน หรือย้ายขอโอนไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้นมากกว่าปกติ
2. บุคคลในองค์การมีความเฉื่อยชา และมีความเงื่องหงอยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
3. บุคคลในองค์การลาและขาดงานมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก
4. บุคคลในองค์การปฏิบัติงานผิดพลาดและไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มีมากขึ้นผิดปกติ
5. สมาชิกในองค์การมีความขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกันและมีการทะเลาะเบาะแว้งมาก
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเอ็นดูต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้จากการพูดจาโต้ตอบกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม และไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา
8. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขัดแย้งหรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ
9. สมาชิกในองค์การไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะเป็นทางการมากขึ้น
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงกิริยาไม่พอใจเมื่อได้รับคำตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์เรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

11. สมาชิกในองค์การไม่ตั้งใจทำงาน เดินเตร่ไปมาด้วยความเกียจคร้าน ทำทางคล้ายทำงานอยู่เสมอหรือคล้ายว่ามีงานยุ่งอยู่ตลอดเวลาแต่งานไม่เสร็จ

12. มีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์การวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ

จ่านงค์ สมประสงค์ (2525 : 143-144) และฐิระ ประवालพฤษ (2526 : 7) ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญไม่ดีไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. มาทำงานสาย แด่กลับเร็ว
 2. มีการลาบ่อย และการลาป่วยก็ไม่มีใบรับรองแพทย์ยืนยันว่าป่วยจริง
 3. มีอัตราการเข้า-ออกจากงานค่อนข้างสูง โดยที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ
 4. ลักษณะกายภายนอกส่อไปในทางเสื่อมโทรม เช่น ปลิ้นผมยาวรุงรัง แต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาดสะอ้าน
 5. มีการทะเลาะวิวาทและโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งขึ้น
 6. ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างไม่ทะนุถนอม และขาดการบำรุงรักษา
 7. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการบ่นเบี่ยงและหลีกเลี่ยงการรับงาน
 8. ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการทำงานอย่างเดียวกันมากกว่าที่เคยปฏิบัติ
- ผลงานที่ออกมาต่ำและขาดคุณภาพ
9. ขาดความพร้อมเพรียงในการประชุม
 10. มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันมากขึ้น
 11. มีการแพร่ข่าวลือต่างๆ อยู่เนืองๆ

สรุปได้ว่า องค์การที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีมีความรักความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความกระตือรือร้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ประสิทธิภาพในการทำงานสูง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าองค์การที่บุคลากรมีขวัญในการทำงานไม่ดีจะเกิดการแตกแยกในหมู่คณะ ขาดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ต่อขวัญของคนทำงานเป็นพิเศษ ควรจะมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพราะขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของปัจจัยบุคคลผู้จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์การนั้นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

- 1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
- 1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา
- 1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ
- 1.4 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดประเภทอื่น ๆ
- 1.5 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดโดยเปรียบเทียบตามประเภทของงานในห้องสมุด

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาและ

มัธยมศึกษา

เบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293-A) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐดาโกตาเหนือ จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในการสอน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี จะมีขวัญในการทำงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีความประสพการณ์ในการทำงานมานานปีจะมีขวัญในการทำงานสูง และครูที่มีการศึกษาค่ำ มีขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูง ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เบนเดอร์ (Bender. 1972 : 3984-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเมืองแฟรงคลิน รัฐโอไฮโอ โดยศึกษาจากครูจำนวน 240 คน จาก 17 โรงเรียน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ครูมีขวัญสูงหรือต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเป็นสิ่งที่สำคัญรองลงมา สำหรับอายุและประสบการณ์ในการทำงานของครูนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เทอร์รี่ (Terry. 1973 : 2675-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
ขวัญและความเข้าใจเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐอินเดียนาตอนเหนือ โดยศึกษา
จากครูจำนวน 555 คน สุ่มตัวอย่างจาก 50 โรงเรียน ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ครูที่ทำการสอน
มานานปี มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มทำงาน ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาในเขตโรงเรียนตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นที่
มาสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจของครู
ที่ความสัมพันธ์กับขวัญของครูโดยตรง

โฮเวลล์ (Howell. 1974 : 7488-A) แห่งมหาวิทยาลัยบริกแฮมได้
ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเมืองแกรนไนท์ เมืองเมอร์เรย์ และเมืองฮอลล์ เลค ซิตี้ รัฐยูทาห์
พบว่า ขวัญในการทำงานของครูมักสูงเมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์
ตัดสินใจและปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงเสียงตัวเอง และพบว่าขวัญในการทำงานของครูอาจารย์จะสูง
เมื่อครูใหญ่แสดงว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของผู้อื่น ให้ความสำคัญและ
สรรเสริญแก่ครูที่สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลที่จะให้ความช่วยเหลือคณะครูและนักเรียน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลวิส (Levis. 1974 :
4105-A) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาชีพศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี พบว่าขวัญของครูสัมพันธ์กับการปฏิบัติของ
ผู้นำขวัญของครูจะสูงเมื่อครูใหญ่ให้หลักเกณฑ์ประชาธิปไตยสนับสนุนสมาชิกในการตัดสินใจและ
ปฏิบัติงาน

เพอร์รี่ (Perry. 1977 : 4038-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในรัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีสหสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ
ของครูอย่างมีนัยสำคัญ และเพื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันดีของครูกับครูใหญ่มี
สหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีสหสัมพันธ์ในทางลบ
และเงินเดือนมีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่

ฟอล์คกินส์ (Folkins. 1977 : 5783-A) แห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี-โคลัมเบีย ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบียจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของครู 10 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน การรับผิดชอบเอกสารหลักสูตร สถานภาพของครู การให้การสนับสนุนด้านการศึกษาจากชุมชน การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน และสภาพหรือความกดดันจากชุมชน ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน สถานภาพของครูเงินเดือน การให้การสนับสนุนด้านการศึกษาจากชุมชน การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า อายุสถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

สวาริงิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 องค์ประกอบที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

วอห์น และดันน์ (Vaughn and Dunn. 1974 : 163-177) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์จำนวน 265 คน ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย 6 แห่ง ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้แบบสอบถาม "Job Description Index (JDI)" วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ปัจจัยคือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ต่อ 5 ปัจจัยดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกัน และยังพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและต่อผลการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์และประสิทธิภาพของหน่วยงานด้วย

ส่วนการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ลินช์ และเวอร์ดิน (Lynch and Verdin. 1983 : 434-447) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดระดับวิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพกับตัวแปรต่าง ๆ คือ งานที่รับผิดชอบ อายุ เพศ กลุ่มอาชีพ การครองตำแหน่ง การบังคับบัญชา ทัศนคติทางอาชีพ และหน่วยงาน โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ระดับวิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา 3 แห่ง ในสหรัฐอเมริกาที่มีความเท่าเทียมกันในด้านงบประมาณ จำนวนเจ้าหน้าที่ และระดับการศึกษาที่เปิดสอนถึงปริญญาเอก โดยใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Hage และ Aiken ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าทั้งเจ้าหน้าที่ระดับวิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานห้องสมุดมานาน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มาน้อย

ผลการวิจัยของลินช์และเวอร์ดินดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของลินด์สโตรม (Linstrom. 1980 : 6051-A) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัยชุมชน และบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยของสถาบันที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยพบว่าบรรณารักษ์ที่ทำงานห้องสมุดมานานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบรรณารักษ์ที่ทำงานห้องสมุดมานาน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่าบรรณารักษ์ในวิทยาลัยชุมชนมีความพึงพอใจสูงกว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัย/มหาวิทยาลัย

1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ

สเตดและสคาเมลล์ (Stead and Scamell. 1980 : 310-323) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์วิชาชีพที่ทำงานในห้องสมุดเฉพาะและได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาการบริหาร ซึ่งจัดโดยสมาคมห้องสมุดเฉพาะในเขตตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1975 โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 64 คน ใช้แบบสอบถามที่มีชื่อว่า "Job Description Index (JDI)" สอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ที่มีอายุต่างกันและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ห้าของบรรณารักษ์นั้นไม่มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าประสบการณ์ในการทำงานห้องสมุดกับความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์จะลดน้อยลงเมื่อบุคคลนั้นอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นเวลานาน ๆ

1.4 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดประเภทอื่น ๆ

เพลทและสโตน (Plate and Stone. 1974 : 97-110) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดเฉพาะ และห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เป็นชาวอเมริกัน 162 คน และชาวแคนาดาเดียน 75 คน ผู้เข้ามารับการอบรมซึ่งสมาคมห้องสมุดแห่งรัฐโอกลาโฮมา หอสมุดแห่งรัฐโอกลาโฮมา และโรงเรียนบรรณารักษศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยโอกลาโฮมาได้ร่วมกันจัดขึ้นในเดือนมีนาคม ค.ศ. 1971 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยให้บันทึกสิ่งที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติว่ามีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และทำไมจึงรู้สึกเช่นนั้น ผลการศึกษาได้สนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก โดยพบว่าปัจจัยกระตุ้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยจะเกี่ยวข้องกับลักษณะภายในของงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงเป็นลักษณะประกอบหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน สถานะของอาชีพ เงินเดือน และความมั่นคงในงาน เพลทและสโตน พบว่าเหตุผลที่ทำให้บรรณารักษ์เหล่านั้นเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมดังกล่าว

ดีเลีย (D'Elia. 1979 : 283-301) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ซึ่งเริ่มทำงานห้องสมุดได้ 6-18 เดือน ในห้องสมุดของสหรัฐอเมริกา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนบรรณารักษศาสตร์ 6 แห่งในสหรัฐอเมริกา จำนวน 314 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ และประเภทของห้องสมุดที่บรรณารักษ์ปฏิบัติงานอยู่ คือ ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดเฉพาะ บรรณารักษ์ที่ทำหน้าที่งานบริการในห้องสมุดประชาชน บรรณารักษ์ที่ทำหน้าที่งานบริการและงานเทคนิคในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เครื่องมือรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการในอาชีพ แบบสอบถาม

วัดความรับรู้ของบรรณารักษ์ต่อลักษณะงาน และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า เพศ ประเภทของห้องสมุด และความต้องการในอาชีพ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบที่กำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ คือ ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ การบังคับบัญชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้เลือกได้สรุปว่าการบังคับบัญชาที่ดีจะมีส่วนในการส่งเสริมให้บรรณารักษ์ได้ทำงานโดยใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง ได้ใช้ความสามารถและความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานอื่นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุด

แมคซิน (Maxin. 1982 : 6A-7A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ บรรณาสภาการทำงานและความต้องการประสบผลสำเร็จในงานห้องสมุด ของผู้อำนวยการห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษา หัวหน้าห้องสมุดโรงเรียน หัวหน้าห้องสมุดประชาชน และหัวหน้าห้องสมุดเฉพาะ จำนวน 117 คน ในรัฐฟิลาเดเฟีย โดยใช้แบบสอบถาม Brayfield and Rothe Job Questionnaire, Fineman's Job Climate Questionnaire, Work Preference Questionnaire และ Personal Data Questionnaire วัดตัวแปรต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และบรรณาสภาการทำงาน และพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญอย่างลึกซึ้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าความต้องการประสบผลสำเร็จในงานห้องสมุดแต่เพียงอย่างเดียว บรรณาสภาการทำงานสูงจะมีผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้าห้องสมุดประชาชน และหัวหน้าห้องสมุดเฉพาะมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและบรรณาสภาการทำงาน สูงกว่าผู้อำนวยการห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและหัวหน้าห้องสมุดโรงเรียน อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการประสบผลสำเร็จในงาน และผู้บริหารที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง

ในปี ค.ศ. 1984 โชปา (Chopa. 1984 : 156-161) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในเมืองลัคเนา ประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชนและห้องสมุดเฉพาะ จำนวน 100 คน ได้ศึกษาตัวแปรด้านเพศ

และประเภทของห้องสมุด โดยใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน 9 ปัจจัย ผลการวิจัยพบว่าบรรณารักษ์มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใช้ห้องสมุดมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน และสถานภาพทางสังคม ปัจจัยที่บรรณารักษ์ไม่พอใจมากที่สุดคือ รายได้ รองลงมา ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยบรรณารักษ์เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ชาย และบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน

1.5 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด

โดยเปรียบเทียบตามประเภทของงานในห้องสมุด

ชีว (Chwe. 1978 : 139-143) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์งานจัดหมู่และทำบัตรรายการกับบรรณารักษ์บริการตอบคำถามของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาโดยการสุ่มตัวอย่างจากบรรณารักษ์งานจัดหมู่และทำบัตรรายการ 183 คน และบรรณารักษ์งานบริการตอบคำถาม 178 คน โดยใช้แบบสอบถาม "Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ" รวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของบรรณารักษ์ทั้งสองฝ่ายไม่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบในแต่ละปัจจัย พบว่า บรรณารักษ์งานจัดหมู่และทำบัตรรายการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบรรณารักษ์งานบริการตอบคำถามในปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย คือ ความคิดริเริ่ม การบริการสังคม การเปลี่ยนแปลงงาน สภาพการทำงาน คุณค่าทางจริยธรรม และค่าตอบแทน ปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์ทั้งสองงานมีความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ คุณค่าทางจริยธรรม กิจกรรมในการทำงาน การให้บริการแก่สังคม ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การใช้ความสามารถ ความมั่นคงในงาน การมีอำนาจหน้าที่ และความคิดริเริ่ม ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพของห้องสมุด และการปฏิบัติงาน รายได้ สภาพการทำงาน สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เทคนิคการบังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับนับถือ

อะซัด (Azad. 1979 : 6379-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดผู้ไม่มีวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์ ที่รับผิดชอบงานบริการกับผู้ที่รับผิดชอบงานเทคนิคของห้องสมุดมหาวิทยาลัย 8 แห่งในรัฐเพนซิลเวเนีย รัฐโอไฮโอ และรัฐเวอร์จิเนียตะวันตก กลุ่มตัวอย่างละ 30 คน โดยใช้แบบสอบถาม "Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ" ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ทั้งสองงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ เจ้าหน้าที่งานบริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่งานเทคนิค และผลการวิจัยได้สนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กเพียงบางส่วน กล่าวคือเฮิร์ซเบิร์กสรุปไว้ว่าปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงแรงจูงใจให้คนทำงานต่อไป แต่อะซัดได้กล่าวว่าปัจจัยกระตุ้นมีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจสูงมากกว่าทำให้เกิดความพึงพอใจลดลงและปัจจัยค่าจูงมีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าจะทำให้เกิดความพอใจ อะซัดได้สรุปว่าทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจได้เหมือนกัน

เบอร์กิสส์ (Burgess. 1982 : 73-79) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์งานบริการตอบคำถามกับบรรณารักษ์งานจัดหมู่และทำบัตรรายการในประเทศออสเตรเลียโดยได้ศึกษาตามแนวทางของชีว (Chwe. 1978 : 139-143) ได้ข้อมูลจากบรรณารักษ์งานบริการตอบคำถาม 32 คน และบรรณารักษ์งานจัดหมู่และทำบัตรรายการ 64 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ทั้งสองฝ่ายไม่แตกต่างกันซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชีว นอกจากนี้ยังพบว่า บรรณารักษ์งานจัดหมู่และทำบัตรรายการมีความพึงพอใจน้อยกว่าบรรณารักษ์งานบริการตอบคำถามด้านบริการต่อสังคม ปัจจัยที่บรรณารักษ์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจต่ำเหมือน ๆ กัน 3 ประการ คือ ความก้าวหน้า นโยบายห้องสมุด การปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

ฮัมชาร์ (Hamshari. 1985 : 3179-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานโดยสุ่มตัวอย่างบรรณารักษ์วิชาชีพที่ทำงานเทคนิคมา 74 คน และงานบริการ 35 คน จากห้องสมุดมหาวิทยาลัย 8 แห่ง และห้องสมุดวิทยาลัยชุมชน 12 แห่งในจอร์เจีย และใช้ปัจจัยตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ วุฒิการศึกษารายได้ และประสบการณ์ในการทำงานห้องสมุด ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์ฝ่ายเทคนิคมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ในฝ่ายบริการ ในปัจจัยด้านการใช้ความสามารถ

ความสำเร็จในการทำงาน อำนาจหน้าที่ กิจกรรม ผู้ร่วมงาน การสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ
 ค่านิยมทางศีลธรรม การเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ สถานภาพทางสังคม การปกครอง
 บังคับบัญชา การควบคุมดูแลงานเทคนิค ความสะดวก ความท้าทาย การสื่อสาร และความ
 พึงพอใจในอาชีพ การศึกษายังพบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮอิร์ชเบอร์ก
 มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบรรณารักษ์ทั้งสองกลุ่ม สำหรับตัวแปรที่ศึกษาปรากฏว่า ตัวแปร
 ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบรรณารักษ์คือ เพศ และสถานภาพการสมรส

2. งานวิจัยในประเทศไทย

- 2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและ
 มัธยมศึกษา
- 2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน
- 2.3 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา
- 2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์หอสมุดแห่งชาติ

2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและ

มัธยมศึกษา

มนูญ เอี่ยมวิสัย (2518 : 85-91) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน
 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 771 คน พบว่า ขวัญของ
 ครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการ
 ปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยเรื่องความรู้สึกรักภูมิใจและเห็นความสำคัญ
 ของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 และการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษาต่ำได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน
 ความเพียงพอของรายได้ และสภาพการทำงาน

ในปีเดียวกันนี้ วีระชาติ แก้วไธสง (2518 : 62-70) ได้ศึกษาเรื่อง
 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย
 พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในระดับสูง คือ ความสำเร็จของงาน ความ

รับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับต่ำคือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะงาน องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ลักษณะงาน และฐานะทางอาชีพในสายตาของสังคม นอกจากนี้เมื่อศึกษาตัวแปรอิสระพบว่า อาชญากรรม และวุฒิการศึกษาของครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้เกิดความรู้สึกที่แตกต่างกันต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อารีย์ สวรรค์วานิช (2521 : 121-128) ได้ศึกษาขวัญของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลาง ขวัญของครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนจะสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ครูที่มีอาชญากรรมมากมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มีอาชญากรรมน้อย ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูง และครูที่มีวุฒิประกาศนียบัตรมีระดับขวัญต่ำสุด

กล้า ทองขาว (2523 : 52-64) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

สงศรี ชุ่มพวงค์ (2527 : 38-42) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูง คือ การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ และสภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในอันดับรอง และปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในอันดับสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบขวัญตามตัวแปรพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีเพศ ลักษณะหน้าที่ต่างกัน มีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ครูประถมศึกษาที่มีสังกัด อาชญากรรม วุฒิ และสถานภาพการสมรส

แตกต่างกัน มีระดับวิทยุไม่แตกต่างกัน

สัชชาญ ศรีทรง (2529 : 67-77) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวิทยุของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับวิทยุของครูโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อวิทยุของครูเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน การกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและความพึงพอใจของรายได้ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อวิทยุจำแนกตามระดับวิทยุของครู คือ กลุ่มครูที่มีระดับวิทยุสูง และระดับวิทยุต่ำ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิทยุของครูทุกปัจจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สว่างค์ ชุกกลิ่น (2533 : 78-91) ได้ศึกษาวิทยุในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วิทยุของครูอาจารย์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อวิทยุในระดับสูง คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ส่วนด้านความรู้สึกระส่ำพละความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกละเลาะในงานที่ปฏิบัติและด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับวิทยุตามตัวแปรพบว่าครูอาจารย์ที่มีอายุ วุฒิต่างการศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับวิทยุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับวิทยุในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน

สุทธิ นิลเชษฐ์ (2516 : 36-39) ได้ศึกษาวิทยุของบรรณารักษ์ สังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา ในส่วนกลาง 67 คน และในส่วนภูมิภาค 132 คน พบว่าวิทยุของบรรณารักษ์ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ทำให้วิทยุของบรรณารักษ์แตกต่างกันคือเพศ ซึ่งพบว่าวิทยุของบรรณารักษ์เพศหญิงดีกว่าเพศชาย ส่วนตัวแปรสถานที่ทำงาน อายุ เงินเดือนที่แตกต่างกันมิได้ทำให้วิทยุแตกต่างกัน

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 59-65) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 209 คน พบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในปัจจุบันและปัจจัยค่าจ้างสูงกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล เมื่อแยกพิจารณาตามรายปัจจัย พบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันทั้งด้านความรับผิดชอบอยู่ในอันดับสูงสุด ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในปัจจุบันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด ส่วนปัจจัยค่าจ้างนั้น บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและที่ไม่ได้รับรางวัลมีความเห็นตรงกันว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในอันดับสูงสุด และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ของขวัญกับสุขภาพจิต อรุณช์ เพียรช่าง (2533 : 71-77) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร 77 คน และผู้ช่วยบรรณารักษ์ 48 คน จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตในทางบวก บรรณารักษ์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันและอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบรรณารักษ์และผู้ช่วยบรรณารักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพจิตไม่แตกต่างกัน

2.3 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

อุไรพรรณ หล่อศิริ (2524 : 121-137) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรรายการกับบรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยศึกษา 16 ปัจจัย กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบรรณารักษ์ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรรายการเพียงปัจจัยเดียว คือ การให้บริการสังคม ปัจจัยที่บรรณารักษ์ทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจสูง ได้แก่ การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมฤทธิ์ผลในการ

ปฏิบัติงาน ความมั่นคงความสามารถและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่บรรณารักษ์ทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความพึงพอใจได้แก่ สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทน นโยบายห้องสมุดและการปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และหัวหน้างานที่สามารถและยุติธรรม

ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของเปล่งศรี อิงคินันท์ (2526 : 89-96) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 14 แห่ง 332 คน ซึ่งพบว่าระดับความพึงพอใจของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก 7 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความพึงพอใจน้อยมี 3 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

ศรีเรือน โกศลวัฒน์ (2527 : 120-130) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง จำนวน 128 คน ที่มีคุณภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้แบบประเมินคุณภาพการทำงานของบรรณารักษ์และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่มีคุณภาพในการทำงานอยู่ในกลุ่มสูง กลุ่มกลาง และกลุ่มต่ำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปรหน้า ที่การงาน ระดับการศึกษา อายุการเป็นบรรณารักษ์ และสถานภาพการสมรสนั้น บรรณารักษ์ทุกกลุ่มมีความพอใจในปัจจัยลักษณะงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทนตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า บรรณารักษ์ที่มีคุณภาพการทำงานต่างกัน มีหน้าที่ ระดับการศึกษา อายุการเป็นบรรณารักษ์ และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

จิราพรรณ พัฒนกุลชัย (2530 : 122-133) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่าโดยส่วนรวม บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และบรรณารักษ์ที่จำแนกตามประเภทของงานและประสบการณ์การทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันลักษณะงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยอื่น มีความพอใจในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าบรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในประเภทของงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันลักษณะงานแตกต่างกัน และมีความพึงพอใจในปัจจุบันการปกครองบังคับบัญชา สิ่งตอบแทน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังพบว่า ประเภทของงานและประสบการณ์การทำงานของบรรณารักษ์ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นีน่า สวัสดิสันต์ (Nena Swasdison. 1990 : 3041-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย 16 แห่ง เน้นที่องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้แบบสำรวจ "Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 คน เป็นบรรณารักษ์ที่ทำหน้าที่บริหาร 73 คน และบรรณารักษ์ที่ไม่ได้ทำหน้าที่บริหาร 122 คน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อระดับความพึงพอใจทั่วไปของบรรณารักษ์มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ นโยบายของห้องสมุด การใช้ความสามารถ ความก้าวหน้า การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา บริการสังคม ทักษะการควบคุมดูแลงาน สภาพการทำงาน ด้านกายภาพ และกิจกรรม และพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และทักษะการควบคุมดูแลงาน และทั้ง 3 องค์ประกอบไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจทั่วไปถ้าไม่พิจารณาโดยรวม นอกจากนี้ยังพบว่าบรรณารักษ์ที่ทำหน้าที่บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้ทำหน้าที่บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาธสนี ฤทธิรงค์ (2533 : 60-67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมันที่สอดคล้องสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าระดับขวัญของบรรณารักษ์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับขวัญมีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติ

ส่วนตัวในด้านเงินเดือน และอาสุมการทำงาน ส่วนเพศ วุฒิ สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับวุฒิ และระดับวุฒิของบรรณารักษ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ในด้านระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัยและจากนิสิตนักศึกษา การทำงานในวันหยุดราชการ การทำงานก่อนและกลับหลัง บุคลากรอื่น และความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ส่วนมโนทัศน์ด้านระบบการบริหารงานห้องสมุด ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุด ที่มาของตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุด ลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุด และหัวหน้าฝ่ายในห้องสมุด สาขางานของตำแหน่งบรรณารักษ์ ความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก และสาย ค โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำราหรือผลิตงานวิจัย สถานภาพของบรรณารักษ์ และการทำงานในระยะปิดภาคเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับวุฒิ

2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับวุฒิในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์หอสมุดแห่งชาติ

ปิยะนุช สุจิต (2528 : 81-87) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งที่เป็นบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ จำนวน 82 คน ในกองหอสมุดแห่งชาติ โดยศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน สิ่งตอบแทน สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน และผู้ร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนรวมแล้วข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน และสิ่งตอบแทนตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตัวแปรระยะเวลา ปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประเภทของงาน ปรากฏว่าข้าราชการทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุป

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวุฒิ พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่ที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับวุฒิของผู้ปฏิบัติงานคือ บทบาทของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงานและการรับผิดชอบ ความพึงพอใจของรายได้ สิ่งตอบแทน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพ

และการได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรอิสระซึ่งเป็นคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษากันเป็นส่วนใหญ่คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน และประเภทของงาน ผลการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญตามตัวแปรที่ศึกษานั้น เพื่อแยกพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ระดับขวัญที่มีต่อปัจจัยแต่ละด้านนั้นมีทั้งที่แตกต่างกันและไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาจึงมีทั้งที่สอดคล้องและขัดแย้งกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้จำแนกคิดจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่กล่าวแล้วมาเป็นการรอบในการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2534 จำนวน 427 คน จากจำนวนโรงเรียน 427 โรงเรียน ในเขตการศึกษา 36 เขต

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างนี้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการสุ่มจากกลุ่มประชากรที่กำหนด ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากเขตการศึกษาต่าง ๆ 36 เขต โดยแต่ละเขตสุ่มโรงเรียนอย่างง่าย จำนวนประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ ของโรงเรียนทั้งหมด ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 224 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีครูบรรณารักษ์โรงเรียนละ 1 คน รวม 224 คน และนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 224 คน

2. จากครูบรรณารักษ์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 224 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานทางไปรษณีย์ไปให้ครูบรรณารักษ์ตอบ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 224 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ได้แบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั้ง

224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตการศึกษา

ลำดับที่	เขตการศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1	พระนคร	11	6
2	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	4	2
3	ปทุมวัน	9	5
4	สัมพันธวงศ์	3	2
5	บางรัก	5	3
6	ดุสิต	9	5
7	บางซื่อ	7	4
8	พญาไท	1	1
9	ราชเทวี	4	2
10	ยานนาวา	6	3
11	สาทร	2	1
12	บางคอแหลม	7	4
13	พระโขนง	11	6
14	คลองเตย	13	7
15	ประเวศ	24	12
16	บางเขน	13	7

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	เขตการศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
17	ดอนเมือง	12	6
18	จตุจักร	6	3
19	บางกะปิ	13	7
20	ลาดพร้าว	7	4
21	บึงกุ่ม	12	6
22	ธนบุรี	17	9
23	คลองสาม	7	4
24	ภาษีเจริญ	22	11
25	บางขุนเทียน	24	12
26	จอมทอง	11	6
27	บางกอกน้อย	13	7
28	บางพลัด	12	6
29	คลองตัน	22	11
30	บางกอกใหญ่	6	3
31	มีนบุรี	31	16
32	ลาดกระบัง	20	10
33	หนองจอก	37	19
34	ราชบุรีบูรณะ	13	7

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	เขตการศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
35	หนองนวม	9	5
36	หัวขวง	4	2
	รวม	427	224

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ครูบรรณารักษ์เป็นผู้ตอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. รายละเอียดส่วนตัว สอบถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านบรรณารักษ์ และภูมิลำเนา จำนวน 6 ข้อ
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานภายใต้ปัจจัยต่าง ๆ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายของหน่วยงานด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 73 ข้อ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญห และปรับปรุงงานภายใต้ปัจจัยดังกล่าวทั้ง 7 ด้าน จำนวน 7 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ แล้วกำหนดกรอบของปัจจัยเพื่อใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ 7 ด้าน คือ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน
2. ศึกษาลักษณะเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า และศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานจากเอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ตามเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่ได้ศึกษามา โดยครอบคลุมปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน
4. ลักษณะและวิธีการตอบแบบสอบถาม
 - 4.1 แบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ สอบถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านบรรณารักษ์ และภูมิลำเนา จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานภาษาใต้ปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายของหน่วยงาน การให้บำเหน็จรางวัล สภาพการทำงาน และสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 73 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดูและปรับปรุงงานภายใต้ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน จำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเปิดให้ครอบครัวรักษ์ตอบตามความคิดเห็นของตนเอง

ตัวอย่าง แบบสอบถามวิทยุในการปฏิบัติงานของครอบครัวรักษ์ท้องสมุดโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัว

- 0 อายุ
- ☐ ต่ำกว่า 25 ปี
 - ☐ 25 - 35 ปี
 - ☐ 36 ปีขึ้นไป
- 0 สถานภาพการสมรส
- ☐ โสด
 - ☐ สมรส
 - ☐ หย่าหรือแยกกันอยู่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	<u>บทบาทของผู้บริหาร</u>					
0	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและนักเรียน เห็นความสำคัญของห้องสมุด.....					
	<u>หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ</u>					
0	ท่านคิดว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ครูบรรณารักษ์ที่มากเกินไป.....					
	<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>					
0	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับ ท่านในการปฏิบัติงานห้องสมุด.....					
	<u>นโยบายของหน่วยงาน</u>					
0	ท่านทราบบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน....					
	<u>การให้บำเหน็จรางวัล</u>					
0	เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการ ครองชีพ.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
0	<u>สภาพการทำงาน</u>					
	สถานที่ตั้งห้องสมุดไม่เหมาะสม (เช่น มีเสียง กลิ่น รบกวน เสมอ ๆ).....					
0	<u>สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน</u>					
	ท่านเสียเวลาเดินทางจากบ้านไป ทำงานมากเกินไป.....					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและปรับปรุงงาน

0 บทบาทของผู้บริหาร

.....

0 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

.....

4.2 เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

ถ้าข้อความใดมีความหมายทางบวกในการตอบแต่ละข้อ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ถ้าข้อความใดมีความหมายทางลบในการตอบแต่ละข้อ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 5 คะแนน

5. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

5.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทางภาษา ความเที่ยงตรง และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ดังนี้

5.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาจิตวิทยาโดยตรง มีประสบการณ์ทั้งในวงการศึกษาและวงการจัดวิทยามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 1 คน

5.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านบรรณารักษศาสตร์

5.1.2.1 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ จำนวน 1 คน

5.1.2.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน และเคยปฏิบัติงานในห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 1 คน รวม 4 คน

5.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อความและเพิ่มข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์

5.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 5 คน ทดลองตอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามด้านเนื้อหา สำนวนภาษา และความชัดเจนในข้อความ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับจากจำนวน 73 ข้อ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการออกหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ไปยังครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามแล้วให้ส่งคืนทางไปรษณีย์ ภายในเวลา 25 วัน คือระหว่างวันที่ 14 พฤศจิกายน 2534 ถึง วันที่ 8 ธันวาคม 2534

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS ดังนี้

1. แจกแจงความถี่ของแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ แล้วหาค่าร้อยละของข้อมูล โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา
2. แจกแจงความถี่ของแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดขวัญในการปฏิบัติงานแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วหาค่าเฉลี่ยโดยถืออัตราการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งดัดแปลงมาจากแนวคิดของบุษยัม ศรีสะอาด (2532 : 111) ดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>	<u>ระดับขวัญ</u>
4.51 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด	สูงมาก
3.51 - 4.50	เห็นด้วยมาก	สูง
2.51 - 3.50	เห็นด้วยปานกลาง	ปานกลาง
1.51 - 2.50	เห็นด้วยน้อย	ต่ำ
1.00 - 1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ต่ำมาก

3. สรุปข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหามาปรับปรุงงานแล้วนำมาจัดลำดับตามความถี่
4. ทดสอบสมมติฐาน
 - 4.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ จำแนกตามอายุ โดยใช้ F-test
 - 4.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้ F-test
 - 4.3 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ F-test

การทดสอบสมมติฐานข้อ 4.1 - 4.3 นั้น ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ Studentized q -statistics ของ Newman-Keuls

4.4 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์
จำแนกตามเงินเดือน โดยใช้ t-test

4.6 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์
จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานด้านครูบรรณารักษ์ โดยใช้ t-test

4.7 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์
จำแนกตามภูมิลำเนา โดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (วิทยา วิชาลาภรณ์. 2531 : 233)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลที่ศึกษา

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (วิทยา วิชาจารย์. 2531 : 235)

$$SD = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
 N แทน จำนวนคน

1.4 ค่าความแปรปรวน ใช้สูตร (วิทยา วิชาจารย์. 2531 : 235)

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
 N แทน จำนวนคน

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ใช้สูตร (วิทยา วิชาลาภรณ์. 2531 : 136)

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_k^2} \right]$$

- เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S_k^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. หาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับวิทยาระหว่างตัวแปรที่มีสามกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ใช้สูตร (วิทยา วิชาลาภรณ์. 2531 : 254-255)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

- เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
 MS_B แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
 MS_W แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls Method) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์วิริยะ. 2527 :
268)

$$q = \frac{MS_{\sim}}{\sim n}$$

เมื่อ q แทน ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
 $MS_{\sim}$ แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
 $\sim n$ แทน ค่าตัวกลางฮาร์โมนิคของกลุ่มตัวอย่าง

4. หาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขั้วระหว่างกลุ่ม ใช้สูตร (วิทยาศาสตร์ วิชาลาภรณ์.

2531 : 244)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่จะใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
n_1 และ n_2		แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู
บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่
ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย
ของหน่วยงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพส่วนตัวของ
ผู้ปฏิบัติงาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเงินเดือน

3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านครูบรรณารักษ์

3.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามภูมิภาค

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหาและปรับปรุงงานแยกตามปัจจัยแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอายุ สถานภาพทางสมรส
วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านครูบรรณารักษ์ และภูมิภาค
แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี	23	10.3
1.2 อายุ 25 - 35 ปี	78	34.8
1.3 อายุ 36 ปี ขึ้นไป	123	54.9
รวม	224	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

สภาพภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
2. สภาพภาพการสมัคร		
2.1 โสด	80	35.7
2.2 สมัคร	101	45.1
2.3 หย่าหรือแยกกันอยู่	43	19.2
รวม	224	100.0
3. วุฒการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	33	14.7
3.2 ระดับปริญญาตรี	156	69.6
3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	35	15.7
รวม	224	100.0
4. เงินเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 5,020 บาท	46	20.5
4.2 ตั้งแต่ 5,020 บาท ขึ้นไป	178	79.5
รวม	224	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงานด้านครุบรรณารักษ์		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	121	54.0
5.2 5 ปี ขึ้นไป	103	46.0
รวม	224	100.0
6. ภูมิลำเนา		
6.1 อยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน	109	48.7
6.2อยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน	115	51.3
รวม	224	100.0

จากตาราง 2 ปรากฏว่า ครุบรรณารักษ์ที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไปมีมากที่สุด ถึงร้อยละ 54.9 รองลงมาได้แก่ครุบรรณารักษ์ในระดับอายุ 25 - 35 ปี ซึ่งมีร้อยละ 34.8 และครุบรรณารักษ์ในระดับอายุต่ำกว่า 25 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 10.3 ในด้านสถานภาพการสมรสของครุบรรณารักษ์เกือบครึ่งหนึ่งสมรสแล้วคือร้อยละ 45.1 รองลงมาเป็นโสด คือร้อยละ 35.7 และการหย่าร้างมีน้อยที่สุดคือร้อยละ 19.2 ส่วนด้านวุฒิการศึกษานั้นครุบรรณารักษ์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 69.6 สำหรับผู้ที่มีการศึกษาค้นคว้าระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 14.7 และร้อยละ 15.7 ตามลำดับ ในด้านเงินเดือนครุบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 5,020 บาทขึ้นไปมีมากถึงร้อยละ 79.5 ส่วนครุบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020 บาท มีเพียงร้อยละ 20.5 สำหรับครุบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์

การทำงานด้านครอบครัวรักษั้น้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 54.0 และร้อยละ 46.0 ตามลำดับ เช่นเดียวกับด้านภูมิฐานะซึ่งพบว่าครอบครัวที่อาศัยอยู่ในเขตที่ปฏิบัติงานและนอกเขตที่ปฏิบัติงานมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 48.7 และร้อยละ 51.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัด กรุงเทพมหานคร

ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ ตามปัจจัยแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน แสดงดังตาราง 3 - 10

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านบทบาทของผู้บริหาร

อันดับ	บทบาทของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD
1.	การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด	3.71	0.94
2.	การสนับสนุนให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญของห้องสมุด	3.61	0.95
2.	การให้เกิดระดมความคิดอย่างเสมอภาค	3.61	0.87
4.	การสนับสนุนให้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานห้องสมุด	3.51	0.98
5.	การยินดีรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด	3.49	0.97
6.	การยินดีให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานห้องสมุด	3.39	1.00
7.	การวิจารณ์และแนะนำเกี่ยวกับผลงานที่บกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์	3.20	0.91
8.	การรับรู้และเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด	3.17	1.11
9.	การสนับสนุนงานห้องสมุด (เช่น การจัดสรรเงินและบุคลากรช่วยปฏิบัติงานห้องสมุด ฯลฯ)	3.14	1.10
10.	ความเท่าเทียมและเป็นธรรมในการมอบหมายภาระงานให้คณะครูปฏิบัติ	3.12	1.04
11.	การเอาใจใส่ดูแลการทำงานเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ	3.07	1.05
ค่าเฉลี่ยรวม		3.36	3.81

จากตาราง 3 ปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุดซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนให้ครูและนักเรียน

เห็นความสำคัญของห้องสมุด ($\bar{X} = 3.61$) การให้เกิดโรคหัดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.61$) และการสนับสนุนให้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานห้องสมุด ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ
นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยระดับวิทยุในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

อันดับ	หน้าที่ของการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD
1.	การมีอิสระในการใช้วิจารณ์ของตนเองเกี่ยวกับ การดำเนินงานห้องสมุด	3.82	0.89
2.	การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์	3.46	1.11
3.	ความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูบรรณารักษ์	3.45	1.16
4.	การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์เปิดโอกาสให้แสดง ความรู้ความสามารถได้ง่าย	3.41	1.02
5.	การมีโอกาสดำเนินความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์ที่ศึกษามาใน การพัฒนางานห้องสมุด	3.39	1.11
6.	การมีโอกาสดึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานห้องสมุด อยู่เสมอ (เช่น การอ่าน สัมมนา ฝึกอบรม ฯลฯ)	3.32	1.00
7.	การมีโอกาสดำเนินความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ห้องสมุด	3.29	1.01
8.	งานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์เป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.17	1.25
9.	ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ครูบรรณารักษ์ (เช่นงานสอน งานพิเศษอื่น ๆ ฯลฯ) เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.13	1.17

ตาราง 4 (ต่อ)

อันดับ	หน้าที่ของการทำงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD
10.	งานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์เป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก และไม่น่าเบื่อหน่าย	3.10	1.22
11.	การที่ไม่ต้องการเปลี่ยนหน้าที่จากครูบรรณารักษ์ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น	2.91	1.34
12.	ความแน่ใจที่จะสามารถทำงานห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.88	1.17
13.	ความสามารถในการจัดสรรหรือแบ่งเวลาการปฏิบัติงานห้องสมุดกับงานอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	2.69	0.91
14.	ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์มีปริมาณเหมาะสม	2.04	1.13
ค่าเฉลี่ยรวม		3.15	0.68

จากตาราง 4 ปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมีเพียงข้อเดียว คือ การมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด ($\bar{X} = 3.82$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์มีปริมาณเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.04$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณาธิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อันดับ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	SD
1.	การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันกับคณะครูในโรงเรียน	3.63	0.82
2.	การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคณะครูที่ร่วมงานเมื่อต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ของโรงเรียน	3.43	0.77
3.	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2.75	1.01
4.	ความสบายใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดกับเพื่อนร่วมงาน	2.68	1.03
5.	การที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานห้องสมุด	2.67	1.09
6.	ความพอใจต่อจำนวนเพื่อนร่วมงานห้องสมุดเท่าที่มีอยู่	2.48	1.07
7.	การพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานห้องสมุดเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ	2.41	1.08
8.	การช่วยกันแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงานห้องสมุด	2.37	0.99
9.	ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานห้องสมุดตามที่ได้รับมอบหมาย	2.23	1.02
10.	การที่ไม่รู้สึกวิตกกังวลต่อความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานห้องสมุดแทน	2.07	0.99
ค่าเฉลี่ยรวม		2.67	0.76

จากตาราง 5 ปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณาธิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมีเพียงข้อเดียวคือ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันกับคณะครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความร่วมมือ

เป็นอย่างดีจากคณะครูที่ร่วมงานเมื่อต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.43$)

การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.75$) ความสบายใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.68$) และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานห้องสมุด ($\bar{X} = 2.67$) ตามลำดับ นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านนโยบายของหน่วยงาน

อันดับ	นโยบายของหน่วยงาน	$\bar{X}$	SD
1.	ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.80	0.88
2.	การทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.74	0.92
3.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด	3.71	0.87
4.	การเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงานห้องสมุด	3.68	0.87
5.	ความสามารถในการปฏิบัติงานห้องสมุดได้ตามนโยบายของโรงเรียน	3.54	0.86
6.	การส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ	3.40	0.97
7.	การที่ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล	3.34	0.93
8.	การที่ผู้บริหารพิจารณาความคิดเห็นที่เสนอแนะ	3.25	1.02
9.	การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานห้องสมุดและข่าวสารที่เป็นประโยชน์เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ	3.14	0.95

ตาราง 6 (ต่อ)

อันดับ	นโยบายของหน่วยงาน	$\bar{X}$	SD
10.	ความพอใจต่อการประสานงานระหว่างสาขาวิชาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	2.88	0.82
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.60

จากตาราง 6 ปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านนโยบายของหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาได้แก่ การทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.74$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด ($\bar{X} = 3.71$) การเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงานห้องสมุด ($\bar{X} = 3.68$) ความสามารถในการปฏิบัติงานห้องสมุดได้ตามนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านการให้บำเหน็จรางวัล

อันดับ	การให้บำเหน็จรางวัล	$\bar{X}$	SD
1.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์	3.62	0.85
2.	การได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและคณะครูผู้เสมอ	3.13	0.83
2.	การที่ผู้บริหารเอาใจใส่สนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	3.13	0.92
4.	การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.00	1.08
5.	เงินเดือนที่รับเพียงพอต่อการครองชีพ	2.91	1.04
6.	ความพอใจต่อการพิจารณาให้ทำงานล่วงเวลาอย่างยุติธรรม	2.76	1.02
7.	ความพอใจต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนจัดให้คณะครู (เช่น กิจกรรมนันทนาการ การตรวจสอบสภาพ บ้านพัก/ ห้องพัสดุ ฯลฯ)	2.74	1.06
ค่าเฉลี่ยรวม		3.04	0.64

จากตาราง 7 ปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านการให้บำเหน็จรางวัลที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมีเพียงข้อเดียวคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์ ($\bar{X} = 3.62$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยระดับวิทยุในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านสภาพการทำงาน

อันดับ	สภาพการทำงาน	$\bar{X}$	SD
1.	ห้องสมุดมีสถานที่เป็นสัดส่วน	3.69	1.16
2.	สภาพภายในห้องสมุดเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน (เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ การถ่ายเทอากาศดี ฯลฯ)	3.47	1.12
3.	นักเรียนช่วยงานห้องสมุดสามารถแบ่งเบาภาระการทำงานได้	3.28	1.00
4.	ความพอใจต่อการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ห้องสมุดของนักเรียน	3.24	0.91
5.	บริการและกิจกรรมที่ห้องสมุดจัดเป็นที่พอใจแก่ครูและนักเรียน	3.21	0.71
6.	ห้องสมุดมีเนื้อที่เพียงพอต่อการใช้สอย	3.17	1.31
7.	ความพอใจต่อการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ห้องสมุดของครูอาจารย์	3.06	0.99
8.	ห้องสมุดมีหนังสือคู่มือ วัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	2.79	0.95
9.	สถานที่ตั้งห้องสมุดเหมาะสม (เช่น ไม่มีเสียง กลิ่น ฯลฯ รบกวนเสมอ ๆ)	2.75	1.23
10.	ความพอใจต่อจำนวนสิ่งพิมพ์และวัสดุที่ห้องสมุด มีไว้สำหรับให้บริการแก่ครูอาจารย์และนักเรียน	2.51	0.97
11.	ความพอใจต่อจำนวนครุภัณฑ์ที่ห้องสมุดมีไว้สำหรับการ ดำเนินงาน และให้บริการแก่ครูอาจารย์และนักเรียน	2.41	0.89
ค่าเฉลี่ยรวม		3.05	0.54

จากตาราง 8 ปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมีเพียงข้อเดียว คือ ห้องสมุดที่มีสถานที่เป็นส่วน ($\bar{X} = 3.69$) นอกจากนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อที่เกี่ยวกับความพอใจต่อจำนวนครุภัณฑ์ที่ห้องสมุดมีไว้สำหรับการดำเนินงานและให้บริการแก่ครูอาจารย์และนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.41$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน

อันดับ	สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD
1.	การที่ไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้พิเศษนอกเวลาทำงาน	3.65	1.35
2.	ความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงานไม่ได้ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและกังวลใจ	3.52	1.26
3.	การเดินทางไม่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลาของโรงเรียน	3.50	1.28
3.	การที่ครอบครัวมีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงาน	3.50	1.05
5.	การที่ไม่รู้สึกวิตกกังวลต่อความเป็นอยู่ของครอบครัว	3.41	1.26
6.	การเดินทางไปทำงานไม่ทำให้เหน็ดเหนื่อยและอ่อนล้า	3.38	1.33
7.	การเดินทางจากบ้านไปทำงานไม่ทำให้เสียเวลามากเกินความจำเป็น	3.33	1.35
8.	การที่สามารถทำงานห้องสมุดนอกเวลาราชการได้โดยไม่มีปัญหาครอบครัว	3.24	1.21
9.	การเป็นครูบรรณารักษ์ไม่กระทบกระเทือนต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต	2.84	1.26

ตาราง 9 (ต่อ)

อันดับ	สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD
10.	การปฏิบัติงานห้องสมุดไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่มีเวลา เข้าร่วมสังคมกับเพื่อน	2.81	1.19
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.75

จากตาราง 9 ปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การที่ไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้พิเศษนอกเวลาทำงาน ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาคือ ความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงานไม่ได้ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและกังวลใจ ($\bar{X} = 3.52$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ในปัจจุบันแต่ละด้าน

อันดับ	ปัจจัย	$\bar{X}$	SD
1	นโยบายของหน่วยงาน	3.45	0.60
2	บทบาทของผู้บริหาร	3.36	0.81
3	สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	3.32	0.75
4	หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.15	0.68
5	สภาพการทำงาน	3.05	0.54
6	การให้บำเหน็จรางวัล	3.04	0.64
7	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.67	2.76
ค่าเฉลี่ยรวม		3.16	0.44

จากตาราง 10 ปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ในปัจจุบันต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา คือ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.36$) ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$) ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.15$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.05$) ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ($\bar{X} = 3.04$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.67$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่
ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย
ของหน่วยงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติ
งาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูบรรณารักษ์ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25 - 35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป โดยใช้
F-test แสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. บทบาทของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	11.08	0.54	0.83
	ภายในกลุ่ม	221	143.92	0.65	
	รวม	223	145.00		
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.67	1.43
	ภายในกลุ่ม	221	102.92	0.47	
	รวม	223	104.25		

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.22
	ภายในกลุ่ม	221	129.33	0.59	
	รวม	223	129.59		
4. นโยบายของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	0.72	2.02
	ภายในกลุ่ม	221	78.32	0.35	
	รวม	223	79.75		
5. การให้บำเหน็จรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.20
	ภายในกลุ่ม	221	90.13	0.41	
	รวม	223	90.29		
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.30
	ภายในกลุ่ม	221	64.73	0.29	
	รวม	223	64.75		

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
7. สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.39	0.68
	ภายในกลุ่ม	221	125.24	0.57	
รวม		223	126.01		

จากตาราง 11 ปรากฏว่า ครูบรรณารักษ์ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25 - 35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือครูบรรณารักษ์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า "ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์จากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรส โสด สมรส และหย่าหรือแยกกันอยู่ โดยใช้ F-test แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูบรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. บทบาทของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	0.78	1.20
	ภายในกลุ่ม	221	143.44	0.65	
	รวม	223	145.00		
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.21	1.10	2.39
	ภายในกลุ่ม	221	102.05	0.46	
	รวม	223	104.26		
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.06	1.00
	ภายในกลุ่ม	221	129.48	0.59	
	รวม	223	129.59		
4. นโยบายของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.38	1.07
	ภายในกลุ่ม	221	79.00	0.36	
	รวม	223	79.76		

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
5. การให้บำเหน็จรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	0.81
	ภายในกลุ่ม	221	89.64	0.41	
	รวม	223	90.30		
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.65
	ภายในกลุ่ม	221	64.37	0.29	
	รวม	223	64.75		
7. สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.26	1.63	3.00
	ภายในกลุ่ม	221	122.75	0.56	
	รวม	223	126.01		

จากตาราง 12 ปรากฏว่า ครูบรรณาธิการที่มีสถานภาพการสมรส โสด สมรส และหย่าหรือแยกกันอยู่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานปัจจัยต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูบรรณาธิการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "ครูบรรณาธิการห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์จากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิศึกษาคต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่า
ระดับปริญญาตรีโดยใช้ F-test แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
1. บทบาทของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.35	0.53
	ภายในกลุ่ม	221	144.31	0.65	
	รวม	223	145.00		
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.28	0.64	1.37
	ภายในกลุ่ม	221	102.98	0.47	
	รวม	223	104.26		
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.30	0.65	1.12
	ภายในกลุ่ม	221	128.29	0.58	
	รวม	223	129.59		

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
4. นโยบายของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	0.35	0.97
	ภายในกลุ่ม	221	79.09	0.36	
	รวม	223	79.76		
5. การให้บำเหน็จรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09	2.74
	ภายในกลุ่ม	221	88.11	0.40	
	รวม	223	90.30		
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.57
	ภายในกลุ่ม	221	64.42	0.29	
	รวม	223	64.75		
7. สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.16
	ภายในกลุ่ม	221	125.87	0.57	
	รวม	223	126.02		

จากตาราง 13 ปรากฏว่า ครูบรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูบรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเงินเดือน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020 คน และตั้งแต่ 5,020 บาทขึ้นไป โดยใช้ t-test แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
 คุรุบรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามเงินเดือน

ปัจจัย	เงินเดือน				t
	ต่ำกว่า 5,000 บาท		ตั้งแต่ 5,020 บาทขึ้นไป		
	X	SD	X	SD	
1. บทบาทของผู้บริหาร	3.35	0.82	3.37	0.80	-0.10
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.05	0.64	3.17	0.70	-0.16
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.44	0.76	2.73	0.75	-2.37*
4. นโยบายของหน่วยงาน	3.46	0.54	3.45	0.61	-0.13
5. การให้บำเหน็จรางวัล	2.95	0.62	3.06	0.64	-1.06
6. สภาพการทำงาน	3.01	0.55	3.06	0.54	-0.65
7. สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	3.41	0.75	3.29	0.75	-0.91

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{.05} (222) = 1.96$

จากตาราง 14 ปรากฏว่า ในปัจจัยทั้ง 7 ด้านนั้น คุรุบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020 บาท และตั้งแต่ 5,020 บาทขึ้นไปมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุรุบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 5,020 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญสูงกว่าคุรุบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020 บาท ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า "คุรุบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ คุรุบรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานด้านคุรุบรรณารักษ์

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูบรรณารักษ์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปี
ขึ้นไป โดยใช้ t-test แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านครูบรรณารักษ์

ปัจจัย	ประสบการณ์การทำงานด้านครูบรรณารักษ์				t
	น้อยกว่า 5ปี		5 ปี ขึ้นไป		
	X	SD	X	SD	
1. บทบาทของผู้บริหาร	3.32	0.81	3.42	0.80	-0.99
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.01	0.66	3.31	0.68	-3.44**
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.60	0.77	2.76	0.74	-1.62
4. นโยบายของหน่วยงาน	3.38	0.58	3.52	0.61	-1.76
5. การให้บำเหน็จรางวัล	2.98	0.66	3.11	0.61	-1.60
6. สภาพการทำงาน	3.00	0.60	3.12	0.45	-1.76
7. สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	3.26	0.73	3.39	0.77	-1.36

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 $t_{.01} (222) = 2.58$

จากตาราง 15 ปรากฏว่า ในปัจจัยทั้ง 7 ด้านนั้น ครูบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงาน
ด้านครูบรรณารักษ์ น้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านหน้าที่การงาน
ที่ปฏิบัติเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูบรรณารักษ์ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญสูงกว่าครูบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์
การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 5 ที่ว่า "ครูบรรณารักษ์

ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านบรรณารักษ์ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

3.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ บรรณารักษ์ในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามภูมิลาเนา

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ บรรณารักษ์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลาเนาอยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน และอยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ t-test แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ บรรณารักษ์ในปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามภูมิลาเนา

ปัจจัย	ภูมิลาเนา				t
	อู่ใน เขตที่ปฏิบัติ		อู่นอก เขตที่ปฏิบัติงาน		
	X	SD	X	SD	
1. บทบาทของผู้บริหาร	3.38	0.74	3.35	0.87	-0.28
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.13	0.66	3.16	0.71	-0.30
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.70	0.77	2.65	0.76	-0.53
4. นโยบายของหน่วยงาน	3.43	0.57	3.47	0.63	-0.44
5. การให้บำเหน็จรางวัล	3.04	0.71	3.04	0.56	-0.05
6. สภาพการทำงาน	3.06	0.53	3.04	0.55	-0.32
7. สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน	3.63	0.58	3.02	0.78	-6.70**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 $t_{.01} (222) = 2.58$

จากตาราง 16 ปรากฏว่า ในปัจจัยทั้ง 7 ด้านนั้น ครูบรรณารักษ์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน และอยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียว ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูบรรณารักษ์ที่อยู่ในเขตที่ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยระดับขวัญสูงกว่าครูบรรณารักษ์ที่อยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 6 ที่ว่า "ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหาและปรับปรุงงานแยกตามปัจจัยแต่ละด้าน

ความถี่ข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหาและปรับปรุงงานแยกตามปัจจัยแต่ละด้าน

แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 ข้อเสนอแนะของครูบรรณารักษ์ในการแก้ไข้ปัญหาและปรับปรุงงานแยกตามปัจจัยแต่ละด้าน ตามลำดับความถี่

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านบทบาทของผู้บริหาร		
1	ผู้บริหารควรมีความรู้และเข้าใจระบบงานห้องสมุด	134
2	ผู้บริหารควรบริหารงานบุคคลโดยสุจริตธรรม	78
3	ผู้บริหารควรส่งเสริมการเผยแพร่วิชาการใหม่ ๆ แก่ครูอาจารย์	69
ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ		
1	ครูบรรณารักษ์ควรเป็นผู้ที่มีวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์โดยตรง	174
2	ควรลดภาระงานด้านการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ให้ครูบรรณารักษ์	
	รับผิดชอบน้อยลง	171

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1	ควรกำหนดภาระงานให้ครูชวงานห้องสมุดอย่างชัดเจน และให้ครูบรรณารักษ์มีส่วนคัดเลือกครูชวงานห้องสมุด	121
2	ครูชวงานห้องสมุดควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของห้องสมุดเช่นเดียวกับครูอื่นๆ	86
ด้านนโยบายของหน่วยงาน		
1	นโยบายหลักเกี่ยวกับห้องสมุดควรเน้นด้านการจัดห้องสมุดให้เป็นศูนย์รวมสรรพวิทยาการของโรงเรียน และชุมชน	135
2	ควรจัดบริการข้อมูล ข่าวสารภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ	65
ด้านการให้บำเหน็จรางวัล		
1	การพิจารณาความดีความชอบควรมีเกณฑ์การพิจารณาเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ครูอาจารย์ และควรประเมินผลจากการปฏิบัติงาน	158
2	ควรเพิ่มงบประมาณค่าอาหารทำการนอกเวลาราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่จะทำ	103
ด้านสภาพการทำงาน		
1	ครูอาจารย์ที่นำนักเรียนเข้าใช้ห้องสมุดในช่วงเวลาสอน ควรดูแล และรับผิดชอบเด็กจนเสร็จสิ้นการสอน	86
2	ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษาอาคารห้องสมุด ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	41

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน		
1	ควรคัดเลือกครูที่เป็นโสด อายุไม่มาก ไหวพริบดี คล่องแคล่ว สุขุมรอบคอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำหน้าที่ครูบรรณาธิกรณ	138
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ		
1	สำนักงานการศึกษาควรเพิ่มอัตราครูบรรณาธิกรณที่มีวุฒิทางบรรณาธิกรณศาสตร์ โดยตรงให้ครบทุกโรงเรียน	178
2	สำนักงานการศึกษาควรมอบหมายให้แต่ละโรงเรียนดำเนินการจัดซื้อวัสดุสิ่งพิมพ์ และครุภัณฑ์ห้องสมุดเอง	153

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัด
กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
ด้านครูบรรณารักษ์ และภูมิภาคนา

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีระดับ
ขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพการสมรส
ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน
มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนต่างกัน
มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ครอบครัวยุทธศาสตร์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสิทธิภาพการทำงานด้านครอบครัวยุทธศาสตร์ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ครอบครัวยุทธศาสตร์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีภูมิฐานะต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นครอบครัวยุทธศาสตร์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2534 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากเขตของการศึกษาดัง 36 เขต แต่ละเขตสุ่มโรงเรียนอย่างง่ายจำนวนประมาณร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมดด้วยวิธีการจับฉลาก ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 224 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีครอบครัวยุทธศาสตร์โรงเรียนละ 1 คน รวม 224 คน ซึ่งนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 224 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ถึง 224 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ สอบถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงานด้านครอบครัวยุทธศาสตร์ และ ภูมิฐานะ จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานภายใต้ปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 73 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อความที่ให้ตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน ภายใต้งานทั้ง 7 ด้าน จำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเปิดเพื่อให้ครูบรรณารักษ์ตอบ ตามความคิดเห็นของตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและนำมาตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว นำคะแนนมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS เพื่อคำนวณหาค่าดังนี้

1. หาค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
2. หาค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ความพึงพอใจแต่ละด้าน
3. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แต่ละด้าน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน โดยใช้ F-test เมื่อ F มีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้ Studentized q - statistics ของ Newman - Keuls

4. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แต่ละด้านระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านบรรณารักษ์ และ ภูมิฐานะแตกต่างกัน โดยใช้ t - test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน

จำแนกตามตัวแปร

2.1 ครูบรรณารักษ์ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25 - 35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูบรรณารักษ์ที่สถานภาพการสมรส โสด สมรส และหย่าหรือแยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูบรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ครูบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 5,020 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านอื่น ๆ อีก 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ครูบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านครูบรรณารักษ์ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูงกว่าครูบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านอื่น ๆ อีก 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ครูบรรณารักษ์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าครูบรรณารักษ์ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านอื่น ๆ อีก 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปัญหา และปรับปรุงงาน แยกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
 ขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน เฉพาะข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ

3.1 ด้านบทบาทของผู้บริหาร เสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ
 เกี่ยวกับระบบงานห้องสมุด

3.2 ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ เสนอแนะให้บรรณารักษ์ที่มีวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์
 โดยตรงมาปฏิบัติหน้าที่ครูบรรณารักษ์

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เสนอแนะให้กำหนดภาระงานที่อยู่ในความ
 รับผิดชอบของครูช่วยงานห้องสมุดให้ชัดเจน และควรให้ครูบรรณารักษ์มีส่วนคัดเลือกครูช่วยงาน
 ห้องสมุด

3.4 ด้านนโยบายของหน่วยงาน เสนอแนะให้เน้นนโยบายด้านการจัดห้องสมุด
 ให้เป็นศูนย์รวมสรรพวิทยาการของโรงเรียนและชุมชนเป็นนโยบายหลัก

3.5 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล เสนอแนะให้มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ
 เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ครูบรรณารักษ์และควรประเมินจากผลการปฏิบัติงาน

3.6 ด้านสภาพการทำงาน เสนอแนะให้ครูอาจารย์ที่นำนักเรียนเข้าใช้ห้องสมุด
 ในช่วงเวลาสอน ควรดูแลและรับผิดชอบต่อเด็กจนเสร็จสิ้นการสอน

3.7 ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เสนอแนะให้คัดเลือกครูที่เป็นโสดอายุไม่มาก
 เกินไป มีไหวพริบ คล่องแคล่วว่องไว สุขุมรอบคอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำหน้าที่ครูบรรณารักษ์

3.8 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เสนอแนะให้สำนักการศึกษาเพิ่มอัตราครูบรรณารักษ์ที่มี
 วุฒิทางบรรณารักษศาสตร์โดยตรงให้ครบทุกโรงเรียน

อภิปรายผล

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและแยกเป็นรายด้านของครูบรรณารักษ์
 ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
 มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับวิทยุในปัจจุบันแต่ละด้านก็อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีห้องสมุดโรงเรียนอยู่ในความรับผิดชอบถึง 427 โรงเรียน ซึ่งกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ 36 เขต (กรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา. 2535 ก : 24-25) จึงทำให้การบริหารงานและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ ฯลฯ ไม่เต็มที่ และไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ซึ่งอาจทำให้ครูบรรณารักษ์ได้รับผลตอบแทนในบางปัจจัยที่ส่งผลต่อวิทยุเพียงพอกับความต้องการและในบางปัจจัยไม่เพียงพอกับความต้องการ (กรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา. 2535 ข : 49-51) นอกจากนี้จากการที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขของระเบียบกฎเกณฑ์ และบรรยากาศในการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน จึงเป็นเหตุให้ครูบรรณารักษ์มีความรู้สึกนึกคิดต่อผลตอบแทนในปัจจุบันแต่ละด้านไปในทำนองเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มีระดับวิทยุในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องวิทยุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาของผู้วิจัยหลายคน ที่ศึกษาพบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษามีวิทยุในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง (อารี สวรรค์วาณิช. 2521 : 121-122 ; ส่องศรี ชมภูวงศ์. 2527 : 38-39 ; ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : 68 - 69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ถึงแม้ว่าครูบรรณารักษ์จะมีระดับวิทยุในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่จะพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

ด้านบทบาทของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ครูบรรณารักษ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องที่ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจปัญหาการดำเนินงานห้องสมุด งานสนับสนุนงานห้องสมุด การมอบหมายภาระงาน และการเอาใจใส่ในการดูแลการทำงานของครูบรรณารักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีครูบรรณารักษ์ส่วนหนึ่งที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนการดำเนินงานไม่มากเท่าที่ควร ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรปรับปรุงบทบาทของตนเอง ให้ความสำคัญกับงานห้องสมุด ตลอดจนเอาใจใส่ดูแลการทำงานของครูบรรณารักษ์ให้มากขึ้น เพื่อให้ครูบรรณารักษ์มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง เพราะในการปฏิบัติงานนั้นผู้บังคับบัญชามักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลที่สำคัญยิ่งต่อวิทยุหรือกลุ่มสมาชิกในองค์การ (นพดล ลิ้มสุรัตน์. 2526 : 7)

ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าครูบรรณารักษ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเกือบทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการะงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์และงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ครูบรรณารักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูบรรณารักษ์บางกลุ่มไม่พอใจกับงานที่ปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ ความสามารถ ลักษณะงาน และปริมาณงาน อันส่งผลให้มีความเบื่อหน่ายและต้องการเปลี่ยนจากหน้าที่ครูบรรณารักษ์ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น จึงน่าจะเป็นข้อคิดสำหรับผู้บริหาร ในการพิจารณามอบหมายงานห้องสมุด และการะงานอื่นๆ ให้ครูรับผิดชอบเพราะถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานตามที่ตนถนัด มีใจรัก และปริมาณงานที่เหมาะสมแล้วย่อมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังผลการศึกษาของ เนนา สวาศิสันต์ (Neena Swasdison. 1989 : 3041-A) ที่พบว่าหน้าที่การงานที่รับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าครูบรรณารักษ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องจำนวนผู้ร่วมงานที่จะช่วยปฏิบัติงานห้องสมุดตลอดจนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานห้องสมุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีอีกหลายโรงเรียนที่ขาดครูช่วยงานห้องสมุด หรือมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถแบ่งเบาภาระหน้าที่ของครูบรรณารักษ์ได้ นอกจากนี้ยังมีโอกาสปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันน้อย เป็นเหตุให้ครูบรรณารักษ์ต้องคิดแก้ปัญหาและปฏิบัติงานส่วนใหญ่ของห้องสมุดเพียงลำพัง ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ควรมอบหมายให้ครูช่วยงานอย่างจริงจัง เพราะครูช่วยงานห้องสมุดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินงานและยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังผลการวิจัยของอะซัด (Azad. 1979 : 6379-A) ที่ศึกษาพบว่า เพื่อนร่วมงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลที่มีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป และมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ

ด้านนโยบายของหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูบรรณารักษ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสนใจพิจารณาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ แสดงว่ามีครูบรรณารักษ์ส่วนหนึ่งที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจหรือยอมรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ในงานปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้างยอมรับข้อเสนอแนะที่ดีและนำไปปฏิบัติ ก็จะทำให้ครูบรรณารักษ์รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานและได้รับการ

ยอมรับ ส่งผลให้มีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง ดังที่อุทก หิรัญโต (2531 : 166) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ตลอดจนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจของตนได้

ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ผลการวิจัยพบว่า ครูบรรณาธิการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน การทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนจัดให้คณะครู แสดงให้เห็นว่ามีครูบรรณาธิการส่วนหนึ่งที่ไม่พอใจต่อผลตอบสนองจากเรื่องดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญและปรับปรุงให้ดีขึ้น เพราะปัจจัยสิ่งตอบแทนหรือบำเหน็จรางวัลจัดเป็นปัจจัยต่ำสุดที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความท้อถอย ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับว่าบุคคลได้รับอย่างเหมาะสมเพียงใด (บรรจบ เนียมมณี. 2523 : 209 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959 : 15)

ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูบรรณาธิการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องพื้นที่ห้องสมุด และสถานที่ตั้งห้องสมุด ซึ่งแสดงว่าปัจจุบันมีครูบรรณาธิการส่วนหนึ่งที่ประสบปัญหาด้านพื้นที่ของห้องสมุดไม่เพียงพอต่อการใช้อ่าน และสถานที่ตั้งห้องสมุดไม่เหมาะสมอันจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพราะประสิทธิภาพในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม เป็นวิธีการเสริมสร้างขวัญ ที่ผู้บริหารไม่ควรละเลย ในทางตรงข้ามถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ดีพอ เช่น พื้นสกปรก การถ่ายเทอากาศไม่ดี สถานที่คับแคบไม่เป็นสัดส่วน ฯลฯ จะส่งผลให้กำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานต่ำได้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 454-455)

ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูบรรณาธิการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการเดินทางไปทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเดินทางไปทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต สำหรับครูบรรณาธิการบางกลุ่มแต่จะมากหรือน้อยนั้นที่อยู่อาศัยนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณา ครูบรรณาธิการที่อาศัยอยู่ในเขตที่ปฏิบัติงานย่อมจะได้รับผลกระทบจากการเดินทางไปทำงานน้อยกว่าครูบรรณาธิการที่อาศัยอยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 455) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพทางกายและสภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง

หรือมาจากแหล่งอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย ฯลฯ ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย และสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร

ผลการเปรียบเทียบการแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ในปัจจุบันต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน ตามตัวแปร อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา การศึกษา
เงินเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านครูบรรณารักษ์ และภูมิลำเนานั้น ปรากฏว่า โดยส่วนใหญ่แล้ว
ครูบรรณารักษ์แต่ละกลุ่มตัวแปร มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานในเกือบทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับตัวแปรเงินเดือน ด้าน
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติกับตัวแปรประสบการณ์การทำงานด้านครูบรรณารักษ์ และด้านสภาพส่วนตัวของ
ผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรภูมิลำเนา ที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับตัวแปรเงินเดือน พบว่า ครูบรรณารักษ์ที่มี
เงินเดือนตั้งแต่ 5,020 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงกว่า
ครูบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย
ที่พบเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 5,020 บาทขึ้นไป เป็นผู้ที่ทำงาน
มานาน มีความมั่นคงทางด้านการเงินและสังคมมากกว่าครูบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020
บาท ซึ่งส่งผลให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสุขภาพจิตที่ดีกว่าทำให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ และไม่
ประสบปัญหาทางความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน จึงมีผลทำให้ครูบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่
5,020 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูบรรณารักษ์
ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020 บาท ดังที่ ฟอล์คกินส์ (Folkins. 1977 : 5783-A) ได้ศึกษา
พบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี บะวงค์ (2534 : 116) ที่ศึกษาพบว่า
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับเงินเดือนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวง
มหาวิทยาลัยโดยอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานสูงกว่า
กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย

ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติกับตัวแปรประสบการณ์การทำงานด้านครุบรรณารักษ์ พบว่า ครุบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านครุบรรณารักษ์ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูงกว่าครุบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครุบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านครุบรรณารักษ์ 5 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่รับราชการมานานกว่า สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานมากกว่า มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมส่งผลให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งย่อมได้รับความไว้วางใจด้านการงานจากผู้บริหารสูงกว่า สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่แมคคอร์มิค และทิฟฟิน (McCormik and Tiffin. 1974 : 298) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นลักษณะของระดับความต้องการการตอบสนองความพอใจที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน หรือได้มาจากระบบการงานในการทำงาน นอกจากนี้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา มากกว่า จะเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ สามารถปรับตัวเตรียมตัว เมื่อเผชิญปัญหาไม่วิตกกังวลต่อปัญหาต่างๆ (สวนา พรพัฒน์กุล. [2529] : ไม่มีเลขหน้า) จึงอาจมีผลทำให้ครุบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านครุบรรณารักษ์ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูงกว่าครุบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293 - A) และเทอร์รี่ (Terry. 1973 : 2675 - A) ที่ศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมานานปี จะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่เริ่มเข้าทำงานหรือมีประสบการณ์น้อยกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : 70) ที่ศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรภูมิลำเนา พบว่า ครุบรรณารักษ์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าครุบรรณารักษ์ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครุบรรณารักษ์ที่อยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน มีที่อยู่อาศัยไม่ไกลจากโรงเรียนมากนัก ไม่ต้องเสียเวลากับการเดินทางไปทำงานมากเกินไป ความเห็นเห็น้อย

และอ่อนล้าจากการเดินทางจึงมีน้อยกว่าครูบรรณารักษ์ที่อยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลาของโรงเรียนและเข้าร่วมสังคมกับเพื่อนร่วมงานได้มากกว่า ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานห้องสมุดนอกเวลาราชการได้โดยไม่ต้องกังวลกับการเดินทางกลับบ้าน นอกจากนี้การมีที่อยู่อาศัยไม่ห่างไกลจากที่ทำงานมากนัก ยังทำให้มีเวลาปฏิบัติภารกิจ และดูแลความเป็นอยู่ของครอบครัวอีกด้วย ส่งผลให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีกว่าครูบรรณารักษ์ที่อยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงานดังที่ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 455) ได้กล่าวไว้ว่า สุขภาพกายและสุขภาพจิตนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตแล้วบุคคลย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงอาจมีผลทำให้ครูบรรณารักษ์ที่อยู่ในเขตที่ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยระดับขวัญด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน สูงกว่าครูบรรณารักษ์ที่อยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
 - 1.1 สำนักงานศึกษาควรเพิ่มอัตราครูบรรณารักษ์ที่มีวุฒิทางบรรณารักษ์ศาสตร์ โดยตรงให้ครบทุกโรงเรียน
 - 1.2 ควรมีศึกษานิเทศก์ด้านห้องสมุดทำหน้าที่นี้ ทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงาน และรับทราบปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการเชื่อมโยงให้กำลังใจแก่ครูบรรณารักษ์
 - 1.3 สำนักงานศึกษาควรพิจารณาและให้การสนับสนุน กรณีครูบรรณารักษ์ขอโอนย้าย ไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ใกล้บ้าน
 - 1.4 ในการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานศึกษาควรจัดให้มีการบรรยายเกี่ยวกับความรู้เรื่องห้องสมุด เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนจะได้มีความเข้าใจต่อระบบงานห้องสมุดมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงเรียน

2.1 ผู้บริหารควรสนับสนุนงานห้องสมุด และเอาใจใส่ดูแลการทำงานของครูบรรณารักษ์ให้มากขึ้น ตลอดจนให้ความสนใจต่อความคิดเห็นที่ครูบรรณารักษ์เสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรลดภาระงานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ให้ครูบรรณารักษ์รับผิดชอบน้อยลงเพื่อให้มีเวลาปฏิบัติงานห้องสมุดได้มากขึ้น

2.3 ควรเพิ่มจำนวนครูช่วยงานห้องสมุดและกำหนดภาระงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของครูบรรณารักษ์ ตลอดจนร่วมกันปรึกษาหารือ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานห้องสมุด

2.4 ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารควรประเมินจากผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ครูบรรณารักษ์และควรพิจารณาค่าอาหารค่าอาหารนอเวลาให้อย่างเป็นธรรม ในกรณีที่ครูบรรณารักษ์ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

2.5 ควรปรับปรุงการสื่อสารข้อมูลภายในโรงเรียนให้เป็นระบบทั้งนี้เพื่อครูบรรณารักษ์จะได้รับทราบข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ทันเวลา

2.6 ผู้บริหารควรปรับปรุงการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีใช้ตัวเงิน เช่น กิจกรรมสันทนาการ การตรวจสุขภาพ การจัดห้องพักรับประทานอาหาร เป็นต้น เพราะหากหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ดี จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. การศึกษาความคิดเห็นของครู อาจารย์ และนักเรียนที่มีต่อบริการของห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

มกราคม ๒๕๖๓

บรรณานุกรม

กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

กรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา. ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารของสำนักงานการศึกษา.

กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2535. ก.

----- รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2534. กรุงเทพฯ :

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2535. ข.

กฤษณา ชรรณปาล. "สภาพภาพของบุคลากรห้องสมุด," ข่าวสารห้องสมุดในจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย. 2(3) : 1-8 ; สิงหาคม 2526.

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท

กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักการและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงจูงใจสัมพันธที่ดี.

กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525.

จิราวรรณ พัฒนกุลชัย. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. มหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2530. อัดสำเนา.

ฉัตรชัย อรณันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิษณุโลก, 2524.

ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดชัยนาท. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

ฐิระ ประवालพุกษ์. "ขวัญ," มิตรครู. 25(8) : 6 - 9 ; เมษายน 2526.

นพดล ลิ้มสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ," บิสสิเนสวีค. (17) : 5 - 12 ;
กันยายน 2526.

นิพนธ์ จิตต์ภักดี. "ขวัญ : ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน," สารพัฒนาหลักสูตร. (34) :
56 - 58 ; มกราคม 2528.

นิพนธ์ จิตรประสงค์. ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.

บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน,
2523.

บุญชุม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, 2532.

ปิยะนุช สุจิต. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2525. อัดสำเนา.

เปล่งศรี อิงคินันท์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย.
วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครู
สวนดุสิต, 2523.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์แสง, 2526.

มนูญ เอี่ยมวิไลย. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.

มาลี บะวงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530. อัดสำเนา.

- วิทยา วิศาลาภรณ์. การวิจัยทางการศึกษา : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
จงเจริญการพิมพ์, 2521.
- วิไล อัครศิธา. "รายงานการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง," ห้องสมุด. 32(3) : 94 - 118 ;
กรกฎาคม-กันยายน 2531.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครู
ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัย
วิชาการศึกษา, 2518. อัดสำเนา.
- ศรีเรือน โกศลวัฒน์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- สังศรี ชุมภูวงศ์. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.
นครศรีธรรมราช : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา วิทยาลัยครุนครศรีธรรมราช,
2527. อัดสำเนา.
- สมคิด บางโม. "ขวัญ," ประชาศึกษา. 33(3) : 3 - 4 ; ธันวาคม 2526.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (Modern Personnel Management).
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สว่าง ชุกกลิ่น. ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- สวนา พรพัฒน์กุล. เอกสารบรรยายประกอบเรื่องสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, [2529].

สาขาสันนิษฐาน. ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยุกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินทิพนิพนธ์ ศศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

สุชุม นิลเชษฐ์. วิทยุของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา.

ปรินทิพนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516.

อัดสำเนา.

สุเมธ เด็ชวณิชเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2525.

อรนุช เพ็ชรช่าง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมวิสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์

ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

อรรถพล บุญรัตนพันธ์. "การสร้างวิทยุในการทำงานของระบบราชการไทย," เทศาภิบาล.

77(9) : 20 - 26 ; กันยายน 2525.

อารีย์ สวรรค์วานิช. การศึกษาวิทยุของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

อุทัย หิรัญโค. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

อุไรพรรณ หล่อศิริ. การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์

ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรรายการหนังสือกับบรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามของ

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

- Azad, Asadalla. "Job Satisfaction of Paraprofessional Librarian : a Comparative Study of Public and Technical Services Departments in Selected University Libraries," Dissertation Abstracts International. 39(11) : 6379-A ; May, 1979.
- Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teachers," Dissertation Abstracts International. 33(8) : 3984-A ; February, 1973.
- Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts International. 31(12) : 6293-A ; June, 1971.
- Burgess, Susan Fay. "Job Satisfaction of Reference Librarians and Cataloguers," Australian & Research Libraries. 13 : 73-79 ; June, 1982.
- Copa, Kamala. "Job Satisfaction among the Librarians of Lucknow City," Herald of Library Science. 23 : 156-161 ; July-October, 1984.
- Chwe, Steven Seokho. "A Comparative Study of Job Satisfaction : Cataloguers and Reference Librarians in University Libraries," Journal of Academic Librarianship. 4(3) : 139-142 ; July, 1978.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. The Dynamics of Human Relation at Work : Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.
- D'Elia, George P. "The Determinants of Job Satisfaction among Beginning Librarians," Library Quarterly. 49(3) : 283-302 ; July, 1979.
- Dubin, R. The World of Work. Sydney : Prentice-Hall, 1973.

- Folkins, Larry C. "A Study of Teacher Morale in Secondary Schools,"
Dissertation Abstracts International. 37(9) : 5483-4 ;
 March, 1977.
- Hamshari, Omar Ahmad Mohammad. "Job Satisfaction of Professional
 Librarians : a Comparative Study of Technical and Public
 Service Departments in Academic Libraries in Jordan,"
Dissertation Abstracts International. 46(11) : 3179-A ;
 May, 1985.
- Harrell, Thomas Willard. Industrial Psychology. Culcutta : Oxford
 and IBM, 1964.
- Howell, Varon L. "Staff Morale in Elementary School : Influenced by
 Principals Initiated Common Behavioral Incidents," Disseration
 Abstracts International. 34(12) : 7488-A ; June, 1974.
- Lewis, Joseph Welborn. "A Study of Determine the Relation of
 Administrative Practices and Teacher Morale in Post Secondary
 Locational Technical Program of Mississippi," Dissertation
 Abstracts International. 34(7) : 4105-A ; January, 1974.
- Lindstrom, William Emil. "Job Satisfaction : a Study of Community
 College Librarians," Dissertation Abstracts International.
 40(12) : 6051-A ; June, 1980.
- Lynch, Beverly P. and Jo Ann Verdin. "Job Satisfaction in Libraries :
 Relationships of the Work Itself, Age, Sex, Occupational Group,
 Tenure, Supervisory Level, Career Commitment and Library
 Department," Library Quarterly. 53(4) : 434-437 ; October, 1983.
- Maxin, Jacqueline Ann. "Manangerial Job Satisfaction, Perceived
 Achievement-Job-Climate, and Need for Achievement in Libraries,"
Dissertation Abstracts International. 43(1) : 6A-7A ; July, 1982.
- McCormick, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology.
 New Jersey : Prentice-Hall, 1974.

- Neena Swasdison. "Job Satisfaction of University Librarians in Thailand : an Analysis of Selected Factors with a Focus on Superior-Subordinate Relations (Librarians)," Dissertation Abstracts International. 50(11) : 3401-A ; May, 1990.
- Perry, Carol Moss. "The Relationship between Teacher Morale and the Principal's Attempts to Improve Teacher Performance," Dissertation Abstracts International. 37(7) : 4083-A ; January, 1977.
- Plate, Kenneth H. and Elizabeth W. Stone. "Factors Affecting Librarians Job Satisfaction : a Report of Two Studies," Library Quarterly. 44(2) : 97-110 ; April, 1974.
- Smith, H.C. and J.H. Wakeley. Psychology of Industrial Behavior. 3rd ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1972.
- Stead, Bette Ann and Richard W. Scamell. "A Note on the Contribution of Assertiveness Training to Job Satisfaction of Professional Librarians," Library Quarterly. 50(3) : 310-323 ; July, 1980.
- Swaringim, Carl Thomas. "A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St.Louis County Missouri," Dissertation Abstracts International. 43(6) : 1785-A ; December, 1982.
- Terry, Thomas Dien. "Relationship between the Sense of Power and Selected Morale Factors of Public School Classroom Teachers," Dissertation Abstracts International. 33(6) : 2675-A ; December, 1973.
- Vaughn, William J. and J.D. Dunn. "A Study of Job Satisfaction in Six University Libraries," College & Research Libraries. 35(3) : 163-177 ; May, 1974.
- Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. New York : Van Nostrand Reinhold, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิชิต กาญจนภรณ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
2. อาจารย์ระเบียบ สุกวิรี คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
3. อาจารย์กาญจนา สุกนชนม์ แผนกห้องสมุด มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
4. อาจารย์สุประภา ศรีทอง โรงเรียนสามเสนนอก กรุงเทพมหานคร
5. อาจารย์รัตนพร สงวนประสาทพร โรงเรียนสุนทรูรมน้ำใจ กรุงเทพมหานคร
6. อาจารย์ศรีสุดา บุญชัย โรงเรียนบางเตย กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ที่ ทม 1007/2767

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 พฤศจิกายน 2534

เรื่อง ขอลาขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวนที ใจวัธนวัฒน์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ขบวนการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ขอในความควบคุมดูแลของ

ผศ. สัพพีณ์ ส่องแสงจันทร์ ประธาน

ผศ. ดร. สันนิก ศัลโกศล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความ
ร่วมมือจากครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2534 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ส่วนราชการ สำนักการศึกษา (กองวิชาการ โทร. 4372047)

ที่ กท 3004/11561 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขต 36 เขต

ด้วย นางสาวนที โจ้วชนะวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร" ซึ่งจะต้องขอข้อมูลจากครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในการนี้สำนักการศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการอนุญาตให้ครูบรรณารักษ์ของโรงเรียน ได้ตอบแบบสอบถามเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการวิจัย และส่งกลับคืน นางสาวนที โจ้วชนะวัฒน์ ภายในวันที่ 8 ธันวาคม 2534 ค่ะไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และกรุณาแจ้งผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นางอุไรวรรณ ธรรมกรบัญญัติ)

รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน

2. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ตรงตามสภาพความเป็นจริง และตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อคำตอบและความคิดเห็นของท่านจะได้เป็นข้อมูลที่มีค่าสำหรับการศึกษาและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างสภาพการทำงานให้สนองความต้องการของท่าน

3. โปรดอ่านคำนิยามต่อไปนี้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้บริหารที่รับผิดชอบงานห้องสมุด (ถ้ามี)

3.2 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูอาจารย์ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยปฏิบัติงานห้องสมุด

3.3 คณะครู หมายถึง ครูอาจารย์อื่น ๆ ที่อยู่ในโรงเรียนนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานห้องสมุด

ขอขอบพระคุณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลส่วนตัวของท่าน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความ
ตามความเป็นจริง

1. อายุ

- () ต่ำกว่า 25 ปี
() 25 - 35 ปี
() 36 ปี ขึ้นไป

2. สถานภาพการสมรส

- () โสด
() สมรส
() หย่า หรือ แยกกันอยู่
แยกกันอยู่ หมายถึง คู่สมรสที่ไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้โดยยังไม่ได้หย่าขาดจากกัน

3. เงินเดือน

- () ต่ำกว่า 5,020 บาท
() ตั้งแต่ 5,020 บาท ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี วุฒิ สาขา/วิชาเอก
() ระดับปริญญาตรี วุฒิ สาขา/วิชาเอก
() สูงกว่าระดับปริญญาตรี วุฒิ สาขา/วิชาเอก

5. ประสบการณ์การทำงานด้านครอบครัวรักษ์

- () น้อยกว่า 5 ปี
() 5 ปี ขึ้นไป

6. ภูมิลำเนา (ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน)

- () อยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน (ที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตเดียวกับโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน)
()อยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน (ที่อยู่อาศัยอยู่ต่างเขตกับโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาด้วยความรอบคอบ เลือกคำตอบสำหรับข้อความนั้น โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1.	บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารให้การสนับสนุนงานห้องสมุด (เช่น จัดสรรเงินและบุคลากรช่วย ปฏิบัติงานห้องสมุด ฯลฯ)					
2.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและนักเรียน เห็นความสำคัญของห้องสมุด.....					
3.	ผู้บริหารสนับสนุนการริเริ่มงานใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานห้องสมุด					
4.	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับ การดำเนินงานห้องสมุด					
5.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลการทำงานของท่าน อย่างสม่ำเสมอ					
6.	ผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหา การดำเนินงานห้องสมุด					
7.	ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
8.	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด.....					
9.	ผู้บริหารให้เกียรติท่านและคณะกรรมการอย่าง เสมอภาค					
10.	ผู้บริหารมอบหมายภาระงานให้ท่านและ คณะกรรมการเท่าเทียมกันและเป็นธรรม..					
11.	ผู้บริหารวิจารณ์และแนะนำเกี่ยวกับผลงาน ที่บกพร่องของท่านในลักษณะสร้างสรรค์..					
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ						
12.	ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์ (เช่นงานสอน งานพิเศษอื่นๆ) เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
13.	ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ครูบรรณารักษ์ มีมากเกินไป					
14.	ท่านสามารถจัดสรรหรือแบ่งเวลาการ ปฏิบัติงานห้องสมุดกับงานอื่นๆได้อย่าง เหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
15.	ท่านมีโอกาสดำเนินการริเริ่มสร้าง สรรค์ในการปฏิบัติงานห้องสมุด					
16.	ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของ ตนเองในการดำเนินงานห้องสมุด ..					
17.	ท่านมีโอกาสดึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับงานห้องสมุดอยู่เสมอ (เช่น การอ่าน สัมมนาฝึกอบรม ฯลฯ)					
18.	ท่านได้ใช้ความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์ที่ ได้ศึกษามาในการพัฒนางานห้องสมุด ..					
19.	การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรณารักษ์เปิด โอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความ สามารถได้ง่าย					
20.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครู บรรณารักษ์					
21.	ท่านไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองที่ จะทำงานห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ.					
22.	งานในหน้าที่บรรณารักษ์ไม่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
23.	งานในหน้าที่บรรณารักษ์ไม่เหมาะสมกับ บุคลิกภาพของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
24.	งานในหน้าที่ครอบครัวเป็นงานที่ ซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย					
25.	ท่านต้องการเปลี่ยนจากหน้าที่ ครอบครัวไปปฏิบัติหน้าที่อื่น.....					
26.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านใน การปฏิบัติงานห้องสมุด					
27.	ท่านพอใจต่อจำนวนเพื่อนร่วมงานห้องสมุด เท่าที่มีอยู่.....					
28.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานพบปะพูดคุยเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ งานห้องสมุดอยู่เสมอ					
29.	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงาน ห้องสมุดตามที่ได้รับมอบหมาย					
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ งานห้องสมุด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
31.	เมื่อท่านไม่อยู่ เพื่อนร่วมงานสามารถ ปฏิบัติงานห้องสมุดแทนท่านได้อย่าง ต่อเนื่องโดยที่ท่านไม่รู้สึกรำคาญ.....					
32.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานต่างรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน					
33.	ท่านมีความสบายใจในการปฏิบัติงาน ห้องสมุดร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
34.	เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานอื่นๆของโรงเรียน ท่านได้รับความร่วมมือจากคณะครูที่ ร่วมงานเป็นอย่างดี.....					
35.	ท่านและคณะครูในโรงเรียนมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน.....					
36.	นโยบายของหน่วยงาน ท่านทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของท่านอย่างชัดเจน.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
37.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล					
38.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็น หมู่คณะ.....					
39.	ท่านได้รับแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับงาน ห้องสมุดและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อ ท่านอย่างสม่ำเสมอ.....					
40.	ท่านพอใจการประสานงานระหว่าง สาขาวิชาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน.....					
41.	ท่านมีส่วนในการกำหนดนโยบายและ เป้าหมายของห้องสมุด.....					
42.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายของ โรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงาน ห้องสมุด.....					
43.	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ ปัญหาและปรับปรุงการทำงานห้องสมุด ..					
44.	ความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะได้รับการ พิจารณาจากผู้บริหาร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
45.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน.....					
	การให้บำเหน็จรางวัล					
46.	เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการครองชีพ					
47.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความ ยุติธรรม.....					
48.	ท่านพอใจที่ได้รับการพิจารณาให้ทำงาน ล่วงเวลาอย่างยุติธรรม.....					
49.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ชมเชยการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและ คณะครูผู้เสมอ.....					
50.	ผู้บริหารเอาใจใส่สนับสนุนให้ท่านได้เลื่อน ตำแหน่งตามความสามารถ.....					
51.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูบรรณาธิกรณ (เช่น ให้ศึกษาต่อ เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ)					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
52.	ท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสวัสดิการและ สิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนจัดให้ คณะครู (เช่น กิจกรรมสันทนาการ การ ตรวจสอบสภาพ บ้านพัก/ห้องพักครู ฯลฯ)...					
53.	สภาพการทำงาน สถานที่ตั้งห้องสมุดไม่เหมาะสม (เช่น มีเสียง กลิ่นรบกวนเสมอ ๆ)					
54.	สภาพภายในห้องสมุดเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน (เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ การถ่ายเทอากาศดี ฯลฯ).....					
55.	ห้องสมุดมีสถานที่ที่เป็นสัดส่วน.....					
56.	ห้องสมุดมีเนื้อที่เพียงพอต่อการใช้อ่าน.....					
57.	ท่านพอใจต่อจำนวนสิ่งพิมพ์และวัสดุทัศน- วัสดุที่ห้องสมุดมีไว้สำหรับให้บริการแก่ครู อาจารย์และนักเรียน.....					
58.	ท่านพอใจต่อจำนวนครุภัณฑ์ที่ห้องสมุดมีไว้ สำหรับการดำเนินงานและให้บริการแก่ ครูอาจารย์และนักเรียน.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
59.	ห้องสมุดมีหนังสือคู่มือ วัสดุอุปกรณ์เพื่อ อำนวยความสะดวกแก่ท่านในการ ปฏิบัติงาน.....					
60.	นักเรียนช่วยงานห้องสมุดสามารถแบ่งเบา ภาระการทำงานของท่านได้.....					
61.	ท่านพอใจต่อการให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม กฎระเบียบห้องสมุดของครูอาจารย์.....					
62.	ท่านพอใจต่อการให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม กฎระเบียบห้องสมุดของนักเรียน.....					
63.	บริการและกิจกรรมที่ห้องสมุดจัดเป็นที่ พอใจแก่ครูและนักเรียน					
สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน						
64.	ท่านเสียเวลากับการเดินทางจากบ้านไป ทำงานมากเกินความจำเป็น					
65.	การเดินทางไปทำงานทำให้ท่าน เหนื่อยและอ่อนล้า.....					
66.	การเดินทางไปทำงานไม่สะดวกทำให้ท่าน เกิดความเบื่อหน่ายและกังวลใจ.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
67.	การเดินทางเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วม กิจกรรมนอกเวลาของโรงเรียน					
68.	ท่านจำเป็นต้องหารายได้พิเศษนอกเวลา ทำงาน.....					
69.	ครอบครัวของท่านมีส่วนสนับสนุนและ ให้กำลังใจในการทำงาน					
70.	ท่านสามารถทำงานห้องสมุดนอกเวลา ราชการได้โดยไม่มีปัญหาครอบครัว.....					
71.	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อความเป็นอยู่ของ ครอบครัว					
72.	การเป็นครูบรรณารักษ์ไม่กระทบกระเทือน ต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของท่าน.....					
73.	การปฏิบัติงานห้องสมุดทำให้ท่านไม่มีเวลา เข้าร่วมสังสรรค์กับเพื่อนของท่าน.....					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหาและปรับปรุงงาน

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหาและปรับปรุงงานเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ

1. บทบาทของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

4. นโยบายของหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

5. การให้บำเหน็จรางวัล

.....

.....

.....

.....

6. สภาพการทำงาน

.....

.....

.....

.....

7. สภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

8. อื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวสุนทรี	ชื่อสกุล โจ้วชนะวัฒน์
เกิดวันที่ 22 เดือนกุมภาพันธ์	พุทธศักราช 2498
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 56/118 หมู่ 5 ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมือง นครปฐม 73000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถนนลาดหญ้า เขตคลองสาน กรุงเทพฯ 10600

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2516 มัธยมศึกษาปีที่ 5 (แผนกศิลป์-ภาษา) จากโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2519 ศศ.บ. (วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ วิชาโทภาษาฝรั่งเศส) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2536 กศ.ม. (วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

ทฤษฎีในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

สุนทรี โจ้วชนะวัฒน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์

กุมภาพันธ์ 2536

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้งานวิจัยที่ส่งผลต่อขวัญ 7 ด้าน
คือ ด้านบทบาทของผู้บริหาร ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพ
ส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยศึกษาจำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือน
ประสบการณ์การทำงานด้านบรรณารักษ์และภูมิลาเนา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการในการศึกษาค้นคว้าคือ ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
จากเขตการศึกษาต่าง ๆ 36 เขต แต่ละเขตสุ่มโรงเรียน ประมาณร้อยละ 50 จากโรงเรียน
ทั้งหมด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้ จำนวน 224 โรงเรียน จากจำนวนทั้งหมด 427 โรงเรียน
โรงเรียนที่สุ่มได้แต่ละโรงเรียนมีครูบรรณารักษ์โรงเรียนละ 1 คน รวม 224 คน และนำมาเป็น
กลุ่มตัวอย่างทั้ง 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติ
งานทั้งหมด 7 ด้าน สร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน
และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test และ t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ โดยส่วนรวมและในปัจจัยแต่ละด้านอยู่ในระดับ
ปานกลาง
2. ครูบรรณารักษ์ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน
ไม่แตกต่างกัน
3. ครูบรรณารักษ์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ
7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. ครูบรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7
ด้าน ไม่แตกต่างกัน
5. ครูบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ 6 ด้าน
ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ครูบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่

5,020 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,020 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านบรรณารักษ์ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติที่บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. บรรณารักษ์ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยต่าง ๆ 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานที่บรรณารักษ์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่ปฏิบัติงาน มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าบรรณารักษ์ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

MORALE OF SCHOOL LIBRARIANS UNDER THE JURISDICTION OF
THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT

BY

SUNTHARI NGOWTHANAWAT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Library Science
at Srinakharinwirot University

February 1993

The purposes of this study were to compare levels of job morale of the teacher librarians working in libraries of Bangkok Metropolitan Primary Schools. Seven job-related factors were taken into accounts, namely, role of the administrator, job position, relationship to colleague, institution's policy, reward and recognition, job environment, and librarian's personal factor. The variables to be studied included ages, marriage status, educational qualification, salary, experiences as librarian, and living areas of the samples.

The samples for this investigation were comprised of 224 teacher librarians from the total of 427 Bangkok Metropolitan Primary Schools of 36 districts selected by stratified random sampling and simple random sampling consecutively. The questionnaire of the rating scale type was employed for data collection. The reliability value of the questionnaire was .93. The statistical methods employed for data analysis included arithmetic means, standard deviation, analysis of variance, F-test, and t-test.

Major findings were as follow.

1. In general, the teacher librarians's morale levels were rated moderate which was the same when analyzed by factor.
2. Morale levels of the teacher librarians of different ages were not significantly different in any factor.
3. Morale levels of the teacher librarians of different marriage status were not significantly different in any factor.
4. Morale levels of the teacher librarians of different educational qualification were not significantly different in all factors.

5. Morale levels of the teacher librarians of different salary scales were not significantly different in every factor except for the case of colleague relationship factor which revealed that librarians who earned 5,020 baht per month or more and those who earned less than 5,020 baht per month had different morale levels. The difference was statistically significant at .05 level.

6. Morale levels of the teacher librarians of different experiences as librarian were not different in 6 factors. However, in the case of job position factor, the librarians with 5 years experience or more rated their morale levels higher than those of librarians whose work experiences less than 5 years. The difference was statistically significant at .01 level.

7. The teacher librarians living in different areas rated their morale level similarly in respect to 6 factors. However, in the case of personal factor, teacher librarians living near the schools rated higher morale levels than those living far from the work place. The difference was statistically significant at .01 level.