

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ปริญญานิพนธ์

ของ

ลัดดา แพร่ภักตร์พิศุทธิ์

- 1 ก.ย. 2536

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์

ตุลาคม 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

185200

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
บรรณารักษศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวา พันธุ์เมฆา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ผกายวรรณ เจียมเจริญ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวา พันธุ์เมฆา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ผกายวรรณ เจียมเจริญ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์นงนวล พงษ์ไพบูลย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่...๙...เดือน...ตุลาคม...พ.ศ. ๒๕๓๕...

ประกาศจุฬูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่อง และสำเนาภาษาด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์พว พันธ์เนษา
ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ผกายวรรณ เข้มเจริญ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์
อาจารย์เจนวล พงษ์ใหญ่ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ นอกจากนี้ ดร.วีระ สุภากิจ จาก
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการ-
วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณสุวรรณี แพรภัทรพิศุทธิ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือทางด้านสถิติและการ-
วิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด
และท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้มาโดยตลอด

ลัดดา แพรภัทรพิศุทธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจ.....	13
บุคลากรในห้องสมุด.....	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	105
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	105
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	106
อภิปรายผล.....	110
ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย.....	117

บรรณานุกรม.....	118
-----------------	-----

ภาคผนวก.....	122
--------------	-----

ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	130
----------------------------	-----

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่ง รับคืนและฉบับที่สมบูรณ์.....	31
2	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการทำงาน และประเภทของงาน.....	34
3	ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงาน.....	40
4	ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน.....	42
5	ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน.....	44
6	ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา.....	45
7	ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน.....	46
8	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	47
9	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามเพศ.....	48
10	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน จำแนกตามเพศ.....	49
11	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน จำแนกตามเพศ.....	51
12	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ.....	52
13	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเพศ.....	53
14	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
15	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	55
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	56
17	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58

18	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	60
19	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	61
20	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	62
21	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน.....	64
22	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน.....	66
23	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยถึงตอบแทนของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	69
24	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	70
25	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบ- ความแตกต่าง.....	72
26	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน.....	73
27	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	74
28	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน.....	75

22	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ที่ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	77
30	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำนวนตามประเภทของงาน.....	80
31	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยลักษณะงาน จำนวนตาม ประเภทของงาน.....	82
32	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ที่ทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	84
33	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน จำนวนตาม ประเภทของงาน.....	90
34	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทนของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ที่ทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	93
25	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน จำนวนตามประเภทของงาน.....	96
36	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	99
37	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำนวนตาม ประเภทของงาน.....	100
38	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำนวนตาม ประเภทของงาน.....	101
39	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ที่ทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	103

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ระบบการศึกษานับปัจจุบันโดย เฉพาะในระดับมหาวิทยาลัยถือว่าการส่งเสริมให้-
นักศึกษาได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองนั้น เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง จะเห็นห้องสมุดจึงนับได้ว่าเป็นแหล่ง-
ทรัพยากรทางสติปัญญาที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัย เพราะเป็นสถานที่ที่อำนวยความสะดวก-
การศึกษาค้นคว้าของอาจารย์และนิสิตนักศึกษาแต่ถึงแม้ว่าห้องสมุดจะมีทรัพยากรต่างพร้อม
เพียงใดก็ตามหากขาดผู้ดำเนินงานคือบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่แล้ว งานของห้องสมุดจะมี-
ประสิทธิภาพไปไม่ได้เลย

ดังนั้น เรื่องของบุคลากรจึงนับว่าเป็น เรื่องสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ
โดยเฉพาะในเรื่องขวัญและกำลังใจ ซึ่ง นวนิตย์ อินทรามะ ได้กล่าว ไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ
ในการทำงาน ย่อมหมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความสามัคคีร่วมมือกันระหว่างสมาชิก
ของหน่วยงานในสังกัดเดียวกันในอันที่จะทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อ
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะก่อ
ให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ความพึงพอใจและความภูมิใจในหน้าที่การงานที่-
กระทำอยู่ (นวนิตย์ อินทรามะ . 2526 : 49-50) จะเห็นได้จากกล่าวได้ว่าความพึงพอใจ
ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคลากรอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้กับ-
งานที่ทําทอยู่ ซึ่งจะทำให้งานที่ทําทอยู่นั้นมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลถึงผู้ใช้บริการจะได้ใช้บริการที่ดี
ซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์หลักของห้องสมุดคือ การให้บริการแก่ผู้ใช้ ถ้าห้องสมุดสามารถให้บริการ
แก่ผู้ใช้ได้ดีเพียงใดก็ถือว่าห้องสมุดมีประสิทธิภาพในการทำงานมากเพียงนั้น ในทางตรงกันข้าม
หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้เขาขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
หลบเลี่ยงงานหรือขาดงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่องานได้

บุคลากรของห้องสมุดที่เข้ามามีบทบาทในการทําทางานของห้องสมุดดำเนินไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและจะต้องเป็นผู้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้ใช้มากที่สุดคือ เจ้าหน้าที่ แต่จากการศึกษา

งานวิจัยในประเทศไทยเท่าที่ผ่านมาในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ห้องสมุดนั้น มักจะศึกษากับบรรณารักษ์เสียเป็นส่วนใหญ่ เช่น การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์จัดหมู่และทบทวนรายกับบรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามของ-
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย (อุไรพรรณ หล่อศิริ. 2524) ความพึงพอใจในการทำงาน
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย (เบ่งศรี อิงคินันท์. 2526) ความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2527)
และถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มุ่งศึกษาทั้ง
เจ้าหน้าที่เฉพาะงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น เช่น ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ยืม-คืน
ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ภาวนา เขมะรัตน์. 2532) ยังไม่มีผู้ใดศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่ทำงาน
ในฝ่ายอื่นๆของห้องสมุดมหาวิทยาลัยเลย เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานเทคนิค เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานวารสาร
เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานจัดหา และเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานซ่อมหนังสือและเย็บเล่ม ทั้งๆที่เจ้าหน้าที่เหล่านี้-
ก็มีส่วนเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้งานของห้องสมุดมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้ใช้
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายของห้องสมุด
มหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงาน เพื่อจะได้หาทางสร้างเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ขจัดความไม่พอใจและปัญหา
ต่างๆที่เกิดขึ้นออกไป ซึ่งจะทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานห้องสมุดด้วย

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยทั้งใน
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีความแตกต่าง
กันในด้านต่อไปนี้คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทของงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ทราบความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยและตัวแปรต่างงานในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยจะได้ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและแก้ปัญหาด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้งานที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อหน่วยงานและประเทศชาติสืบไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 17 แห่งที่เป็นเข้ามหายานในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ

- 1.1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 1.2 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 1.3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 1.4 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 1.5 สถาบันเทคโนโลยีทางการเกษตร แม่โจ้
- 1.6 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 1.7 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี
- 1.8 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
- 1.9 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 1.10 มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 1.11 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 1.12 มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.9 มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.13 มหาวิทยาลัยมหิดล
- 1.14 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 1.15 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.16 มหาวิทยาลัยศิลปากร

1.17 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีจำนวน 340 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มาจากกลุ่มประชากรดังกล่าวในข้อ 1 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเพศ ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำนวน 238 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัวบางประการของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ระยะเวลาในการทำงานแบ่งเป็น

3.1.3.1 ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

3.1.3.2 ระยะเวลาการทำงาน 2-10 ปี

3.1.3.3 ระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

3.1.4 ประเภทของงาน แบ่งเป็น

3.1.4.1 งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมากได้แก่ งานเรียงบัตรรายการ งานร่างบัตรรายการและบัตรบรรณชีวสารในชั้นต้น งานทำบัตรรายการหนังสือนวนิยาย งานภฤตภาคและจุลสาร

3.1.4.2 งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อยหรือไม่ได้ใช้วิชาชีพ ได้แก่ งานเตรียมหนังสือ งานซ่อมหนังสือ งานพิมพ์บัตรรายการและใบสั่งซื้อ งานลงทะเบียนหนังสือ

หรือวารสาร งานเขียนข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์

3.1.4.3 งานบริการที่ใช้วิชาชีพมากได้แก่ งานพิมพ์-ต้นและจัดหนังสือ

ขึ้นชั้น งานบริการตอบคำถามและช่วยค้นคว้า

3.1.4.4 งานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อยหรือไม่ได้ใช้วิชาชีพ ได้แก่ งาน

บริการถ่ายสำเนาเอกสาร งานการจัดนิทรรศการ งานช่างศิลป์ งานช่างเทคนิค และงาน-
วัสดุภัณฑ์

3.1.4.5 งานสำนักงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ที่มีต่อปัจจัย

3.2.1 ลักษณะงาน

3.2.2 สิ่งตอบแทน

3.2.3 สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน

3.2.4 ผู้บังคับบัญชา

3.2.5 เพื่อนร่วมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานในปัจจุบันของ

1.1 ลักษณะงาน หมายถึงรายละเอียดเกี่ยวกับงาน เช่นความถนัดในการทำงาน
โอกาสในการเรียนรู้งาน ปริมาณและความยากง่ายของงาน ตลอดจนการจัดระบบข่าวสาร
ในหน่วยงาน

1.2 สิ่งตอบแทน หมายถึงรายได้ที่ได้รับทั้งเงินเดือนและเงินพิเศษอื่นๆ ความ-
ก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ

1.3 สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน หมายถึงสถานที่ทำงาน สภาพการทำงานและ
ผลประโยชน์ที่ก่อเกิดอื่นๆ นอกเหนือจากสิ่งตอบแทน เช่น สวัสดิการ ความช่วยเหลือจากหน่วยงาน

1.4 ผู้บังคับบัญชา

1.5 เพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. งานเทคนิค หมายถึงงานของห้องสมุดที่เกี่ยวกับการคัดเลือกการจัดหา การเตรียมหนังสือ การวิเคราะห์หมวดหมู่และทำบัตรรายการ งานวารสาร การซ่อมหนังสือและการเย็บเล่ม สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งงานเทคนิคออกเป็น

2.1 งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก ได้แก่งานเรียงบัตรรายการ งานร่างบัตรรายการ และดัชนีวารสารในขั้นต้น งานทำบัตรรายการหนังสือนวนิยาย งานกฤตภาคและจุลสาร

2.2 งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อยหรือไม่ได้ใช้วิชาชีพ ได้แก่ งานเตรียมหนังสือ งานซ่อมหนังสือ งานพิมพ์บัตรรายการและใบสั่งซื้อ งานลงทะเบียนหนังสือและวารสาร งานโอนข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์

3. งานบริการ หมายถึงงานของห้องสมุดที่เกี่ยวกับการจัดการและหาวิธีต่างๆที่จะอำนวยความสะดวกและชักจูงให้บุคคลมาใช้บริการของห้องสมุด เช่น การจัดหนังสือสิ่งพิมพ์และวัสดุทัศนวัสดุให้สะดวกต่อการใช้ การยืม-คืนหนังสือและวารสาร การยืมระหว่างห้องสมุด บริการตอบคำถามและช่วยค้นคว้า สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งงานบริการออกเป็น

3.1 งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก ได้แก่ งานยืม-คืนและจัดหนังสือขึ้นชั้น งานบริการตอบคำถามและช่วยค้นคว้า

3.2 งานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อยหรือไม่ได้ใช้วิชาชีพ ได้แก่ งานบริการถ่ายสำเนาเอกสาร งานการจัดนิทรรศการ งานช่างศิลป์ งานช่างเทคนิค และงานโสภณศิลป์

4. งานสำนักงาน คืองานด้านธุรการทั้งหมดของห้องสมุดเช่น งานการเงิน งานบุคลากร งานพัสดุ งานธุรการ งานสารบรรณ

5. ห้องสมุดมหาวิทยาลัย หมายถึงหอสมุดกลาง สำนักหอสมุด สำนักหอสมุดกลาง ห้องสมุดกลาง สำนักบรรณสารการพัฒนา สำนักวิทยบริการ และสถาบันวิทยบริการของมหาวิทยาลัยต่างๆของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

6. เจ้าหน้าที่ห้องสมุด หมายถึงเจ้าหน้าที่ หรือ พนักงานของห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เป็นข้าราชการ

สมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า

1. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในประเภทของงานที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีต่างๆจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
2. องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจ
4. บุคลากรในห้องสมุด
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

กู๊ด (Good. 1973 : 320) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพสภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของเขที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้นๆ

โจฮันเซน และเพจ (Johannsen and Page. 1980 : 185) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพอใจต่อลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานของเขาเอง

เฟรนช์ และสวอร์ด (French and Seward. 1983 : 236) กล่าวถึงความพึงพอใจว่า เป็นความอิ่มเอมใจที่บุคคลได้รับมาจากการที่เขาได้ทำงานตามที่เขาต้องการ

แมคคอร์มิก และอีลเกน (McCormick and Ilgen. 1980 : 109) กล่าวถึงความพอใจในการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลต่องานที่เขาทำอยู่

มอร์ส ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจในการ-

ทำงาน ความตึงเครียดนี้เป็นผลจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับตอบสนองความ-
ต้องการก็จะทำให้ความตึงเครียดน้อยลงอันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
(จิราพรณ พัทธกุลชัย. 2530 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Morse. 1953 : 27)

นอกจากนี้ ฮีรูติ บุญโสภณ (2528 : 45) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน
ว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากทัศนคติด้านต่างๆของบุคคลที่มีต่องานที่เขาต้องทำซึ่งรวมทั้งองค์ประกอบ
อื่นๆที่สัมพันธ์กับงานที่เขา เช่น สวัสดิการ มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ค่าจ้างสูง เพื่อนร่วมงานดี
ผู้บังคับบัญชาดี งานที่เขาทำท้าทายความสามารถ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่
แม่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) ได้ให้ไว้คือ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากทำที่
ซึ่งมีต่อสิ่งต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรงและสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับลักษณะความต้องการ
ของปัจเจกบุคคล

ส่วน สมยศ นาวิการ (2524 : 39) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่าเป็นความรุนแรง
ของความต้องการของพนักงานเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวก
และทางลบ ภายใต้สถานการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งการได้รับการยกย่อง
ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิหรือการลงโทษแบบต่างๆย่อม
ก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

จากความหมายต่างๆที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการ-
ทำงานเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่บุคคลมีต่องานและปัจจัยอื่นๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานรวมทั้งการ
ที่บุคคลได้รับการสนองตอบความต้องการที่มีอยู่ในแต่ละคนทำให้ความเครียดที่มีอยู่นั้นลดน้อยลงเป็น
เหตุทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะยังผลให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความอุตสาหะ
พากเพียรที่จะปฏิบัติงานต่างๆที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง
ให้สำเร็จ การที่บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น
ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบและมีอยู่ในหน่วยงานนั้น ถ้าองค์การ หรือ

หน่วยงานนั้นผู้บริหารที่เข้าใจในเรื่องของการบริหารบุคคลเป็นอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก (เบลังส์ อิงคินันท์. 2526 : 28)

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 283-298) มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีดังนี้คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นความมั่นคงในการทำงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานทั้งชายและหญิงจะมีความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับแรกที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะมีมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญน้อยกว่าผู้มีการศึกษาต่ำ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการงานให้สูงขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอันเนื่องมาจากความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเองนั้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าเพศชายมีความต้องการในเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Manangement) ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการจัดการประชาสัมพันธ์องค์การให้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการในปัจจัยนี้มากกว่าผู้มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ (Wages) ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างไว้ในอันดับเกือบสูงสุดแต่ยังน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากกว่าความพึงพอใจ เพศชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าเพศหญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญต่อเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) องค์ประกอบนี้จะม-

ส่วนสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานกล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองชอบหรือถนัดแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา (Supervision) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานได้ เพศหญิงมักจะให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าเพศชาย และองค์ประกอบนี้ก็จะเป็นส่วนที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งชายและหญิงขาดงานหรือลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) เป็นองค์ประกอบซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ต้องการให้สังคมยอมรับตนเองนั้นเองหากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน และเพศหญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากกว่าเพศชาย

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับส่งข้อมูลต่าง ๆ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่ามีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และพบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาระดับสูง

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ห้องทำงาน ห้องอาหาร สภาพการทำงานเหล่านี้มีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย แต่เพศชายจะให้ความสำคัญต่อชั่วโมงการทำงานมากกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่นๆ

10.ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

ส่วนฮาร์เรล (Harrell, 1967 : 260-267) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานนอกจากจะเกิดจากปัจจัยในด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้วยังอาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ

1. เพศ (Sex) จากการวิจัยหลายครั้งพบว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หญิงมีความทะเยอทะยาน และมีความต้องการเงินน้อยกว่าเพศชาย

2. จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ (Number of Dependents) จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีผู้ที่อยู่ในการอุปการะจำนวนมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัญหาสถานะการเงินที่เข้าประสมอยู่

3. อายุ (Age) จากการศึกษาในกลุ่มคนต่างกลุ่มจะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน คือ ผู้ที่มีอายุน้อยขึ้นสูงแต่มีรายได้และสภาพการทำงานต่ำจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาบางกลุ่มพบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นแต่ในบางกลุ่มกลับพบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4. ระยะเวลาในการทำงาน (Time of Job) จากการวิจัยหลายครั้งพบว่า บุคคลที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงและจะลดลงเรื่อยๆจนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นความพึงพอใจจะสูงขึ้นอีก และความพึงพอใจจะสูงสุดเมื่อทำงานมาแล้วเป็นเวลา 20 ปี

5. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับระดับความฉลาดและความยากง่ายของงานหมายความว่า ถ้าให้คนที่มีความเฉลียวฉลาดมากทำงานที่ง่ายเกินไปก็จะทำให้เขาเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานขึ้นนั้น

6. ระดับการศึกษา (Education) มีหลักฐานมากมายที่แสดงถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน คือ จากการศึกษาผู้ปฏิบัติงานบางกลุ่มพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาจากกลุ่มอื่นๆกลับพบว่าระดับการศึกษากับการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว (Personality) บุคลิกภาพส่วนตัวนับเป็นสาเหตุที่สำคัญสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1970 : 256) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังนี้คือ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่เขาทำมักจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี มีความค่องตัว สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดได้ตามกาลเทศะ มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่มีความสุข

และจะมีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตัวเองและจุดมุ่งหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน จะไม่รู้วิธีการปรับตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่มองดูสภาพที่เป็นจริงของจุดมุ่งหมายที่ตนเองเลือก ไม่สามารถเอาชนะอุปสรรครอบตัว มักจะกล่าวโทษตำหนิผู้อื่น ไม่ยอมรับว่าเป็นความผิดพลาดของตัวเอง บุคคลประเภทนี้นอกจากจะรู้สึกไม่พึงพอใจในงานของเขาแล้ว ยังไม่พึงพอใจต่อตัวเขาเองด้วย

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจ

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า "คน" เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะบันดาลความสำเร็จให้แก่องค์กร แต่การที่จะใช้วิธีการใดในการที่จะทำให้คนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เพราะคนมีความรู้สึกนึกคิด มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีอารมณ์ และมีพฤติกรรมต่างๆ ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการที่จะช่วยให้นายจ้างคนปฏิบัติงานตามที่ตนเองต้องการ โดยศึกษาว่าคนมีความต้องการและมีธรรมชาติของพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างไรด้วยการหันมาศึกษาทฤษฎีที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีนักจิตวิทยาได้ศึกษาไว้แล้วดังนี้คือ

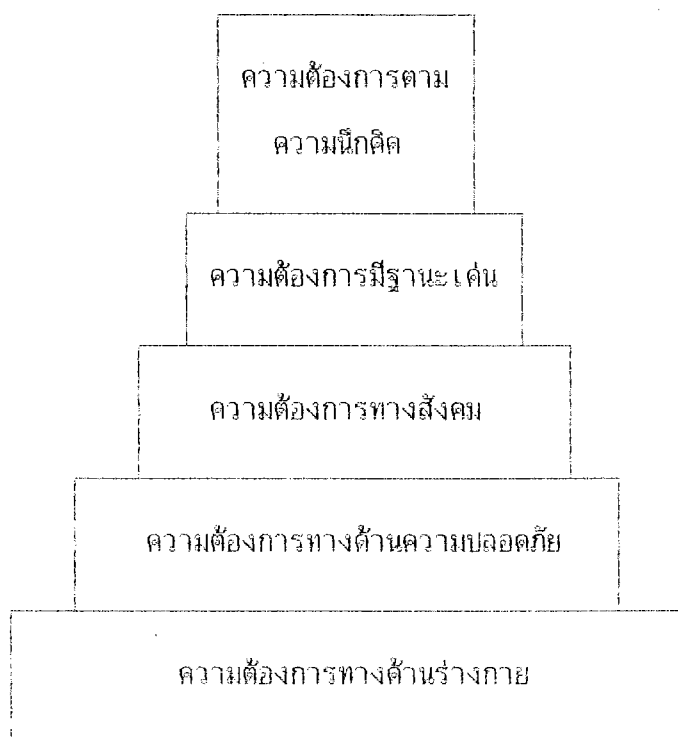
ทฤษฎีของมาสโลว์

มาสโลว์ (A.H.Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) โดยตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้คือ (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1984 : 311-314 ; citing Maslow. 1954 : 93-98)

1. ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด นับตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งความจริงข้อนี้ช่วยให้ทราบว่า การจูงใจจะสามารถทำได้ตลอดเวลา
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ถ้าหากความต้องการใดได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วก็จะเป็นความหมายสำหรับบุคคลนั้นอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะ เป็นลำดับขึ้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญและขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมาเป็นลำดับ

ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้น 5 ประการจากต่ำไปสูงดังนี้คือ



1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เช่น น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของมนุษย์ การดิ้นรนหาเพื่อให้มีรายได้จากค่าจ้าง เงินเดือน สำหรับใช้จ่ายหาสิ่งจำเป็นต่างๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการลำดับแรกนี้

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆ แล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ การประกันภัย ตลอดจนต้องการได้รับบำนาญ บำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการได้ประโยชน์

เล็กน้อยต่างๆ (Fringe benefit) แก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจได้

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) คือความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การต่างๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่นรวมทั้งต้องการได้รับมิตรภาพ การยอมรับและความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งจะเป็นความต้องการทางจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่นหรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญ นับหน้าถือตา เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็น "ความฝันอันสูงสุด" ของตนเอง

บุคลากรในห้องสมุด

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดนั้นมีชื่อตำแหน่ง เรียกกันหลายชื่อทั้งนี้แล้วแต่ระดับวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ ในเอกสารของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2534) เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งเรียบเรียงโดยอ้างอิงจาก "มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.ม." ได้กำหนดชื่อตำแหน่งไว้ดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ห้องสมุด

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านห้องสมุด หรือให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยปฏิบัติงานห้องสมุดด้านต่างๆ เช่น การควบคุมดูแลกิจการของห้องสมุด จัดหา ดูแล เก็บรักษาหนังสือ รับผิดชอบอาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ของห้องสมุด ทำทะเบียน จัดหมวดหมู่และทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำและให้บริการแก่นิสิต นักศึกษา ข้าราชการ และประชาชนในการใช้ห้องสมุด จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเผยแพร่และชักจูงให้นิสิต นักศึกษา

ข้าราชการและประชาชนใช้ห้องสมุด ตลอดจนช่วยเหลือพนักงานห้องสมุดและบรรณารักษ์ควบคุมสถิติ และจัดทำรายงานประจำปีของห้องสมุด เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุตำแหน่งนี้จะต้องมีวุฒิประกาศนิยัตินัตร หรือเทียบเท่าทางด้านบรรณารักษศาสตร์ หรือวิชาการศึกษา หรือวุฒิประกาศนิยัตินัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าทางพาณิชยกรรม หรือทางอื่นที่ ก.ม. กำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 2 ไปถึงระดับ 4 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. พนักงานห้องสมุด

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆที่ปฏิบัติงานทางด้านห้องสมุด หรือให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยปฏิบัติงานห้องสมุดด้านต่างๆ เช่น การควบคุมดูแลกิจการของห้องสมุด จัดหา ดูแล เก็บรักษาหนังสือ รับผิดชอบอาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ของห้องสมุด ทำทะเบียน จัดหมวดหมู่และทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำและให้บริการแก่นิสิต นักศึกษา ข้าราชการ และประชาชนในการใช้ห้องสมุด จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเผยแพร่และชักจูงให้นิสิต นักศึกษา ข้าราชการและประชาชนใช้ห้องสมุด ตลอดจนช่วยเหลือบรรณารักษ์ควบคุมสถิติและจัดทำรายงานประจำปีของห้องสมุด เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุตำแหน่งนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีวุฒินุปริญา หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าทางบรรณารักษศาสตร์ หรือประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือทางอื่นที่ ก.ม. กำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 2 ไปถึงระดับ 5 และการเลื่อนระดับขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

3. บรรณารักษ์

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา การคัดเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด การวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่หนังสือ การทำบัตรรายการ การทำบรรณานุกรม การทำครรชนี การทำสาระสังเขป การจัดทำคู่มือการศึกษา ค้นคว้าหนังสือในห้องสมุด การให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน และการศึกษาค้นคว้า การจัดระบบงานที่เหมาะสมของห้องสมุด และ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องมีวุฒิปริญญาตรี โท หรือเอก หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางด้านบรรณารักษศาสตร์หรือทางอื่นที่ ก.ม. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ไปถึงระดับ 10 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และผลงานที่ปรากฏ

4. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆที่ปฏิบัติงานเลขานุการและงานบริหารทั่วไปซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม หรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ งานแจกจ่ายเอกสาร งานทะเบียนแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร

กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การศึกษา พาณิชยศาสตร์ คณิตศาสตร์ สถิติ สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ รัฐศาสตร์ วารสารศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.ม. ว่าเป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ไปถึงระดับ 9 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

5. เจ้าหน้าที่ธุรการ

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ดูแล รักษา จัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ช่วยติดต่อและอำนวยความสะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ.3) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทุกสาขาวิชา ยกเว้นทางเกษตรกรรม ศิลปหัตถกรรม ช่างอุตสาหกรรม

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 ไปถึงระดับ 4 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

6. พนักงานธุรการ

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างจะยากเกี่ยวกับการรับ -ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่างโต้ตอบบันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ดูแลรักษา จัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่อและอำนวยความสะดวกต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทุกสาขาวิชา ยกเว้น ทางเกษตร ศิลปะ ช่าง-อุตสาหกรรม เทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 2 ไปถึงระดับ 5 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

7. เจ้าหน้าที่บุคคล

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลของส่วนราชการต่างๆ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และตรวจสอบเกี่ยวกับตำแหน่งเงินเดือน การจัดแบ่งส่วนราชการและอัตราค่าจ้าง การดำเนินงานเกี่ยวกับด้านบุคคลต่างๆ เช่น การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การศึกษา พาณิชยกรรม คณิตศาสตร์ สถิติ สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์-ศาสตร์ วารสารศาสตร์ จิตวิทยา ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือทางอื่นกำหนดว่าใช้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ไปถึงระดับ 8 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

8. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานพิมพ์ดีด ซึ่งมีลักษณะที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ

การพิมพ์หนังสือด้วยเครื่องพิมพ์ดีด การทำสำเนาหนังสือ เอกสารต่างๆด้วยเครื่องอัดสำเนา หรือ เครื่องถ่ายเอกสาร รวมทั้งปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ(ม.ศ.3) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และมีความสามารถในการพิมพ์ดีดได้ หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย(สายอาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางพาณิชยการ และมีความสามารถในการพิมพ์ดีดได้ หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยกรรม เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ หรือได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย(วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางพาณิชยกรรม หรือทางอื่นที่ ก.ม. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้ และมีความสามารถในการพิมพ์ดีดได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 ไปถึงระดับ 4 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

9. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆที่ปฏิบัติงานขึ้นต้นทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การรวบรวมรายละเอียดและดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของส่วนราชการ เช่นการวางฎีกาเตรียมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งตอบแทนตัวเงิน การรวบรวมข้อมูลต่างๆในการจัดทำงบประมาณ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยกรรม หรือทางอื่นที่ ก.ม. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 ไปถึงระดับ 4 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

10. พนักงานการเงินและบัญชี

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เช่นการตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงาน การรวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ รายจ่ายประจำปี การทำหนังสือชี้แจงโต้ตอบด้านงบประมาณ รายจ่าย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยกรรม เลขานุการ การเงินและการธนาคาร การตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจ หรือทางอื่นที่ ก.ม.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 2 ไปถึงระดับ 5 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

11. นักวิชาการการเงินและบัญชี

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญาตรี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร และบัญชีแยกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.ม.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ไปถึงระดับ 8 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

12. เจ้าหน้าที่พัสดุ

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัสดุซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐาน และเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่างโยธา ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องยนต์ ช่างกลโรงงาน หรือทางอื่นที่ ก.ม.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 ไปถึงระดับ 4 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

13. พนักงานพัสดุ

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัสดุทั่วไปของส่วนราชการซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐาน และเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแจกจ่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้างและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ การตลาด การจัดการ การโฆษณา ช่างโยธา ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องยนต์ หรือทางอื่นที่ ก.ม.กำหนดว่าใช้เป็นคุณ

สมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 2 ไปถึงระดับ 5 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

14. นักวิชาการพัสดุ

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการห้องสมุดที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญาตรี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัสดุทั่วไปของส่วนราชการ ร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง การศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ ของพัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพของพัสดุ ศึกษาวิเคราะห์และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยการ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมอุตสาหการ หรือทางอื่นที่ ก.ม.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ไปถึงระดับ 10 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน

15. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งเป็นแผนงานของส่วนราชการทั้งหมด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง

ผู้ที่จะบรรจุในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ บัญชี พาณิชยการ คณิตศาสตร์ สถิติ สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ วารสารศาสตร์ จิตวิทยา ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ การศึกษา สถาปัตยกรรม รัฐศาสตร์ หรือ

ทางอื่นที่ ก.ม. กำหนดไว้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ระดับของตำแหน่งนี้จะเริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ไปถึงระดับ 8 และการเลื่อนระดับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เช่น ตำแหน่งนักเอกสารสนเทศ นักประชาสัมพันธ์ นักการตลาด ฯลฯ ทางห้องสมุดมหาวิทยาลัยสามารถจะขอเพิ่มได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของห้องสมุดแต่ละแห่ง โดยการขอตำแหน่งดังกล่าวจะต้องทำเรื่องเสนอต่อ ก.พ. เพื่อพิจารณาต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษากับบุคลากรห้องสมุดในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ห้องสมุด พนักงานห้องสมุด เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พนักงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ และพนักงานพัสดุ เท่านั้น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

ในระหว่างปี ค.ศ.1971-1972 ลิ้นช์ และ เวอร์ดิง (Lynch and Verdin, 1983 : 434-447) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในห้องสมุดมหาวิทยาลัย 8 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นห้องสมุดของมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาเอกในสาขาวิชาเอกต่างๆที่คล้ายคลึงกัน มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานและได้รับงบประมาณใกล้เคียงกัน การศึกษาครั้งนี้ศึกษากับบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดหา ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรรายการ ฝ่ายบริการยืม-คืน ฝ่ายบริการตอบคำถาม ฝ่ายวารสาร และฝ่ายสำรวจ(searching) จำนวน 384 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการตอบคำถามมีระดับความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือฝ่ายจัดหา บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของการบังคับบัญชาไม่ผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระยะเวลาในการ

ทำงานในห้องสมุดมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยที่ ผู้ที่ทำงานในห้องสมุดนานจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่เข้าทำงานใหม่

ต่อมาในปี ค.ศ.1978 อะซัด (Azad. 1979 : 6379-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้ช่วยบรรณารักษ์ (Paraprofessional Librarians) โดยเปรียบเทียบจากผู้ช่วยบรรณารักษ์ฝ่ายบริการกับผู้ช่วยบรรณารักษ์ฝ่ายเทคนิคของห้องสมุดมหาวิทยาลัย 8 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในรัฐเพนซิลวาเนีย รัฐโอไฮโอ และรัฐเวอร์จิเนียตะวันตก ใช้แบบสอบถามมาตรฐานที่ใช้วัดความพึงพอใจของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (MSQ) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ช่วยบรรณารักษ์ทั้ง 2 แผนกแต่ละ 31 คนรวม 62 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

ผู้ช่วยบรรณารักษ์ทั้ง 2 ฝ่ายมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ช่วยบรรณารักษ์ฝ่ายบริการมีความพึงพอใจในเรื่องการบริการทางสังคมสูงกว่าผู้ช่วยบรรณารักษ์ฝ่ายเทคนิค

ในปี ค.ศ.1986 ลินช์ และ เวอร์ดิน (Lynch and Verdin. 1987 : 190-202) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 3 แห่ง ซึ่งเป็นการศึกษาครั้งที่ 2 ห่างจากครั้งแรก 15 ปี ห้องสมุดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นห้องสมุดเดิมที่เคยใช้ครั้งแรก 2 แห่ง ส่วนอีกหนึ่งแห่งเป็นห้องสมุดใหม่ การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานแต่ละฝ่ายในห้องสมุดหรือไม่ โดยใช้หลักเกณฑ์การเลือกห้องสมุดเหมือนกับการศึกษาครั้งแรก ฝ่ายต่างๆที่นำมาศึกษาในครั้งนี้คือ ฝ่ายจัดหา ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรรายการ ฝ่ายบริการยืม-คืน ฝ่ายบริการตอบคำถาม ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร ฝ่ายระบบอัตโนมัติ ฝ่ายวารสาร และฝ่ายซ่อมบำรุง รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 292 คน ผลการวิจัยพบว่า

บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ที่ทำงานในฝ่ายบริการตอบคำถามมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ หัวหน้าฝ่าย (Department heads) มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ผู้จัดการหน่วย (Unit managers) และหัวหน้าแผนก (First level supervisors) มีความพอใจเป็นอันดับ 3 ส่วนผู้ที่ไม่มีความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจต่ำสุด สรุปได้ว่าระดับการทำงานมี-

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนเรื่องเพศไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ

ต่อมา ฟิทช์ (Fitch. 1990 : 313-319) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดระดับอุดมศึกษาในรัฐแอละแบมาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ห้องสมุด 17 แห่ง ที่เป็นสมาชิกของ The Network of Alabama Academic Libraries สมาคมห้องสมุดวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนในรัฐแอละแบมาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 185 คน และใช้แบบทดสอบความพึงพอใจแบบ Job Descriptive Index (JDI) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ขนาดของสถาบันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านของการควบคุมดูแล แต่ขนาดของสถาบันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ และพบว่าเจ้าหน้าที่ในสถาบันขนาดเล็กมีความพึงพอใจในเรื่องของการดูแลมากกว่าเจ้าหน้าที่ในสถาบันขนาดใหญ่

2. เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่าตัวแปรอื่นๆ โดยที่เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านที่สำรวจมากกว่าเพศชาย และพบว่าความแตกต่างที่น้อยที่สุดคือ เรื่องของรายได้

3. เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 8,000 ดอลลาร์ต่อปี มีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด ขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 9,000-9,999 ดอลลาร์ต่อปี มีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งมากที่สุด

4. เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากที่สุด ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด

งานวิจัยในประเทศไทย

งานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยดังนี้คือ

เสาวนีย์ นุชนาฏนท์ (2525) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ-

เจ้าหน้าที่ในห้องสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จากหอสมุดกลาง จำนวน 37 คน และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะและสถาบันจำนวน 73 คน รวม 110 คน ใช้-

แบบสอบถามมาตรฐานที่ใช้วัดความพึงพอใจของมหาวิทยาลัยมิชิซตา (MSQ) เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่เจ้าหน้าที่หอสมุดกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูงคือ ผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะและสถาบันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูงได้แก่ การบริการสังคม และความสำเร็จในการทำงาน
3. ปัจจัยที่เจ้าหน้าที่หอสมุดกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำคือความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการปฏิบัติงานในห้องสมุดและความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะและสถาบันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือความก้าวหน้าในการทำงานและค่าตอบแทน

ภavana เชมะรัตน์ (2532) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่งานยืม-คืนของห้องสมุดมหาวิทยาลัยโดยศึกษากับเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 25 แห่ง จำนวน 145 คน ใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจซึ่งปรับปรุงขึ้นจากแบบสอบถามของงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของไทยเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ยืม-คืนห้องสมุดมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ยืม-คืนมีความพึงพอใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐานคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

ส่วนอีก 3 ปัจจัย คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าและเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐาน

สุรวงศ์ ศรีสุวัจจริย์ (2532) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 29 วิทยาเขต แยกเป็นบรรณารักษ์จำนวน 53 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 58 คน รวม 111 คน ใช้แบบสอบถาม

วัดความพึงพอใจของ Bray , Field and Rothe เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในองค์ประกอบต่างๆของงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่ทำให้บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับมาก คือความรับผิดชอบและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมาก คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและความรับผิดชอบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ได้จัดลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 17 แห่ง จำนวนประมาณ 340 คน เป็นเพศชายประมาณ 90 คน และ เป็นเพศหญิงประมาณ 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเพศกำหนดกลุ่มละ 70 เบอร์เซ็นต์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายจำนวน 63 คน และหญิงจำนวน 175 คน รวม 238 คน ซึ่งจำนวนนี้มากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของมอร์แกน (Table for Determining Sample Size from a Given Population) ที่กำหนดไว้ว่าประชากร 340 คน จะต้องได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 181 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามประเภทเลือกตอบ และมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scale) โดยที่แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ-
เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคำถามแยกเป็นด้านต่างๆ คือ ลักษณะงาน สิ่งตอบแทน
สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถาม
ประเภทประมาณค่า 5 ระดับ

2. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยต่างๆที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ศึกษาทฤษฎีของมาสโลว์เกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
3. ศึกษางานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่
4. สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ห้องสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์ วิโรฒ บรรณาธิการเพื่อจะได้ข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5. จัดหมวดหมู่เรื่องที่จะถามโดยแยกเป็นลักษณะงาน สิ่งตอบแทน สภาพแวดล้อม-
เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

6. สร้างข้อคำถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตามทฤษฎีและความรู้
ในข้อ 1- 4 และสร้างเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสภาพในการทำงานของห้องสมุดมหาวิทยาลัยใน
ประเทศไทย ปรากฏว่าได้ข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ เป็นปัจจัยลักษณะงาน 8 ข้อ ปัจจัยสิ่งตอบแทน
11 ข้อ ปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน 9 ข้อ ปัจจัยผู้บังคับบัญชา 7 ข้อ และปัจจัยเพื่อนร่วมงาน
7 ข้อ

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อคำถาม ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำและสำนวนภาษา
ปรากฏว่าประธานและกรรมการได้แนะนำ แก้ไข เกี่ยวกับสำนวนภาษา และตัดข้อคำถามที่มีลักษณะ
ซ้ำซ้อนกันออกไปจำนวน 5 ข้อ

8. นำข้อเสนอแนะและส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขไปปรับปรุงแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 37 ข้อ

9. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ห้องสมุดวิทยาลัยครูจันทระเกษม จำนวน 3 คน วิทยาลัยครูธนบุรี จำนวน 3 คน วิทยาลัยครูนครสวรรค์ จำนวน 3 คน วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 3 คน วิทยาลัยครูพระนคร จำนวน 3 คน วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ จำนวน 3 คน วิทยาลัยครูสวนดุสิต จำนวน 2 คน วิทยาลัยครูอยุธยา จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อคำถาม ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ และสำนวนภาษา ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะให้แก้ไขข้อคำถามบางข้อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

10. ปรับปรุงข้อคำถามแล้ว ยังคงได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 37 ข้อ นำเสนอต่อประธานและกรรมการอีกครั้งหนึ่ง และพร้อมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย แยกไปกับแบบสอบถาม เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามไปให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 17 แห่ง จำนวน 238 ฉบับ โดยทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 23 ธันวาคม 2534 จนถึงวันที่ 3 มีนาคม 2535 ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 182 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 181 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 99.43 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่ง รับคืน และฉบับที่สมบูรณ์

มหาวิทยาลัย	จำนวน จัดส่ง	จำนวน รับคืน	ร้อยละของ จำนวนจัดส่ง	ฉบับที่ สมบูรณ์	ร้อยละของ จำนวนรับคืน
1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	12	10	4.21	10	5.49
2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	20	13	5.46	13	7.14
3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	13	10	4.21	10	5.49
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	27	24	10.08	24	13.19
5. สถาบันเทคโนโลยีทางการเกษตร แม่โจ้	2	2	0.84	2	1.10
6. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง	3	0	0.00	0	0.00
7. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี	3	0	0.00	0	0.00
8. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ	3	0	0.00	0	0.00
9. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	36	34	14.28	34	18.68
10. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	2	2	0.84	2	1.10
11. สถาบันเทคโนโลยีพัฒนาบริหารศาสตร์	8	0	0.00	0	0.00
12. มหาวิทยาลัยบูรพา	1	1	0.42	1	0.55
13. มหาวิทยาลัยมหิดล	18	15	6.30	15	8.24
14. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	40	30	12.60	30	16.48
15. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	14	11	4.62	11	6.04
16. มหาวิทยาลัยศิลปากร	23	19	7.98	19	10.44
17. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	13	11	4.21	10	5.49
รวม	238	182	76.05	181	99.43

จากการเก็บข้อมูลทั้งหมดสามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแจกแจงตามระดับ-
การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยแยกตามเพศ และประเภทของงานดังรายละเอียด
ในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตาม เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทของงาน

ประเภทของงาน	ชาย									หญิง									รวม	ร้อยละ
	การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี				การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า					การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี				การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า						
	ทำงานน้อยกว่า 2 ปี	ทำงาน 2-10 ปี	ทำงาน 10 ปีขึ้นไป	รวม	ทำงานน้อยกว่า 2 ปี	ทำงาน 2-10 ปี	ทำงาน 10 ปีขึ้นไป	รวม	รวม	ทำงานน้อยกว่า 2 ปี	ทำงาน 2-10 ปี	ทำงาน 10 ปีขึ้นไป	รวม	ทำงานน้อยกว่า 2 ปี	ทำงาน 2-10 ปี	ทำงาน 10 ปีขึ้นไป	รวม	รวม		
เทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก	0	0	0	0	0	1	5	6	6	0	2	3	5	2	9	21	32	37	43	23.76
เทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย	1	2	1	4	1	2	3	6	10	1	4	5	10	1	6	9	16	26	36	19.89
บริการที่ใช้วิชาชีพมาก	2	3	2	7	0	5	6	11	18	0	4	10	14	1	4	24	29	43	61	33.70
บริการที่ใช้วิชาชีพน้อย	0	1	0	1	0	1	2	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2.21
ไม่ใช่งาน	2	1	4	7	0	2	2	4	11	3	2	5	10	0	9	7	16	26	37	20.44
รวม	5	7	7	19	1	11	18	30	49	4	12	23	39	4	28	61	93	132	181	
เฉลี่ย				10.50				16.57	27.07				21.55				51.38	72.93		100.00

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดเพื่อคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกได้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของแบบสอบถามที่ส่งไป
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมาแจกแจงความถี่ และให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละช่อง ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน
4. นำค่าคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ยและในการแปลผลจะถือเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึง	พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึง	พึงพอใจในการทำงานมาก
คะแนนค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึง	พึงพอใจในการทำงานปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึง	พึงพอใจในการทำงานน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึง	พึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด
5. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตาม เพศ และ ตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ t-test
6. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน และ ประเภทของงาน โดยใช้ค่าสถิติ F-test ถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Test)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1. ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{จำนวนความถี่ของรายการนั้น}}{\text{จำนวนความถี่ทั้งหมด}} \times 100$$

7.2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

(บุญชม ศรีสะอาด. 2532 : 42)

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่และค่าคะแนนในแต่ละช่อง

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

7.3. หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{n\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

(บุญชม ศรีสะอาด. 2532 : 75)

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

fx^2 แทน ผลรวมคะแนนคูณแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(fx)^2$ แทน ผลรวมคะแนนคูณทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

7.4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ t-test Independent

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$d_f = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

(บุญชม ศรีสะอาด. 2532 : 211)

- เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
- $\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนของ ตัวแปรกลุ่มที่ 1
- $\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนของ ตัวแปรกลุ่มที่ 2
- s_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของ ตัวแปรกลุ่มที่ 1
- s_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของ ตัวแปรกลุ่มที่ 2
- n_1 และ n_2 แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ และ ระดับการศึกษา

7.5. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน และ ตามประเภทของงาน โดยใช้ค่าสถิติ F-test

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

(บุญชม ศรีสะอาด. 2532 : 251)

- เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F -distribution
- MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean square between groups)
- MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean square within groups)

7.6 ค่าสถิติเพื่อทดสอบรายคู่สำหรับข้อที่พบความแตกต่าง ตามวิธีของ
นิวแมน-คูลส์ ตามสูตรต่อไปนี้

$$W = q(\infty; r, df) \sqrt{\frac{MS_E}{\tilde{n}}}$$

(ฉาน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 115)

เมื่อ q แทน ค่าสถิติที่ได้จากตาราง Studentized Range Statistic
 MS_E แทน ความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนในตารางการวิเคราะห์
 ความแปรปรวน
 $\tilde{n}$ แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ดีกรีของความเป็นอิสระ
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่อปัจจัยลักษณะงาน สิ่งตอบแทน สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่อปัจจัยลักษณะงาน สิ่งตอบแทน สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และ ประเภทของงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในปัจจัยต่างๆ

5 ด้าน ปรากฏผลดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.07	1.08	ปานกลาง
2.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ท่านได้ใช้ความรู้ ความ- สามารถอย่างเต็มที่	3.45	1.00	ปานกลาง
3.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสนใจของท่าน	3.45	1.01	ปานกลาง
4.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความพอเหมาะ- กับกำลังความสามารถของท่าน	3.49	0.86	ปานกลาง
5.	ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม สัมมนา ดูงาน หรือ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน- ประสบการณ์	2.45	1.07	น้อย
6.	งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่น	3.52	0.96	มาก
7.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ	3.33	0.98	ปานกลาง
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมี- ส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน	3.56	0.97	มาก
	รวม	3.29	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ต่อปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง
งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ช่วยเหลือผู้อื่น และ ภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุน
การเรียนการสอน ส่วนที่มีค่าระดับน้อยคือเรื่อง การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนา
ดูงาน หรือ ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์

ตาราง 4 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน- รับผิดชอบอยู่	2.92	0.82	ปานกลาง
2.	เงินพิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านต้อง- รับผิดชอบ	2.69	0.99	ปานกลาง
3.	ตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งงานที่ท่านได้รับ- การยอมรับว่าสำคัญ	3.08	0.95	ปานกลาง
4.	บุคคลอื่นในทีมเกียรติและให้ความนับถือตำแหน่งหน้าที่ การงานของท่าน	2.93	0.81	ปานกลาง
5.	ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความสามารถของท่าน	3.07	1.03	ปานกลาง
6.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าพัฒนา กับบุคคลในหน่วยงานอื่น	2.84	1.00	ปานกลาง
7.	ผู้ให้บริการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านทำอยู่	2.99	0.88	ปานกลาง
8.	รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความ- สามารถของท่าน	2.99	0.76	ปานกลาง
9.	เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านทำอยู่กับงาน- ของหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ท่าน พอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	2.83	0.79	ปานกลาง
10.	ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น	2.45	0.95	น้อย

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบแทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
11.	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม	2.91	0.91	ปานกลาง
	รวม	2.88	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่อบัณฑิตจบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.88)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยใน เรื่อง ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น

ตาราง 5 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	งานที่ท่านทำอยู่ให้อารมณ์ที่มั่นคง	3.67	0.97	มาก
2.	หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อทุกข้อสงสัยของท่าน เช่น ประสิทธิภาพดี เหตุ หรือบุคคลในครอบครัว เสียชีวิต	3.41	0.94	ปานกลาง
3.	หน่วยงานของท่านให้บริการด้านเครื่องใช้ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่น - พัดลม น้ำดื่ม น้ำใช้	3.59	0.96	มาก
4.	หน่วยงานของท่านได้จัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนของท่าน	2.31	1.01	น้อย
5.	หน่วยงานของท่านมีคู่มือหรือระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานต่างๆ ได้สะดวกและง่ายขึ้น	3.21	0.80	ปานกลาง
6.	สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายเหมาะสมแก่การทำงาน	3.47	0.85	ปานกลาง
7.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในครัว เช่น เครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา	1.85	0.94	น้อย
8.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา เช่น การไปทัศนศึกษา หรือเล่นกีฬา เป็นต้น	2.32	0.99	น้อย
	รวม	2.98	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในเรื่องงานที่ทำอยู่ให้อาตมที่มั่นคง และ หน่วยงานให้บริการด้านเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่นพัดลม น้ำดื่ม น้ำใช้ ส่วนที่มีค่าระดับน้อยคือเรื่อง หน่วยงานจัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อน หน่วยงานจัดให้มีอุปกรณ์ผ่อนคลายความตึงเครียดในช่วงเวลาพัก เช่นเครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา และ การมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา เช่นการไปทัศนศึกษา หรือเล่นกีฬา เป็นต้น

ตาราง 6 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย ผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	3.18	0.96	ปานกลาง
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน	3.23	1.03	ปานกลาง
3.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อทุกคนอย่างลงใจและคำนึงถึงสิทธิที่รักที่พึง	2.90	1.04	ปานกลาง
4.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว	2.87	1.09	ปานกลาง
	รวม	3.05	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 7 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงาน- ร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น	3.55	0.84	มาก
2.	แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านและเพื่อนร่วมงาน ก็พยายามรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ	3.54	0.77	มาก
3.	บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความสนิทสนม และเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	3.64	0.87	มาก
4.	ท่านมีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ของท่านในปัจจุบัน	3.59	0.82	มาก
5.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้	3.24	0.98	ปานกลาง
6.	เมื่อท่านติดธุระไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงาน เต็มใจทำหน้าที่แทนท่าน	3.33	0.86	ปานกลาง
	รวม	3.48	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจอยู่-
ในระดับปานกลางเรื่อง สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันได้ด้วยความราบรื่น แม้จะมี-
ความขัดแย้งเกิดขึ้นก็สามารถปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานได้ด้วยดีเสมอ บรรยากาศในที่ทำงาน
มีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน และ มีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
ในปัจจุบัน

3

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
งานปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน จำแนกตามเพศ ปรากฏผลในตาราง 8-13

ตาราง 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปัจจัยลักษณะงาน	3.27	0.82	3.29	0.66	- 0.20
2. ปัจจัยสิ่งตอบแทน	2.88	0.69	2.89	0.56	- 0.11
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	3.06	0.70	2.95	0.53	1.14
4. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา	3.09	0.76	3.03	0.96	0.42
5. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.70	3.45	0.65	1.14
รวม	3.14	0.57	3.10	0.45	0.53

จากตาราง 8 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายปัจจัยก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตยลักษณะงาน จำแนกตามเพศ

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตยลักษณะงาน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.08	1.27	3.06	1.01	0.10
2.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.49	1.00	3.43	1.00	0.35
3.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสนใจของท่าน	3.55	1.24	3.41	0.91	0.73
4.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความพอเหมาะกับการกำลัง ความสามารถของท่าน	3.35	0.93	3.55	0.83	-1.32
5.	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.37	1.11	2.48	1.05	-0.60
6.	งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่น	3.51	1.16	3.52	0.89	-0.07
7.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ	3.16	0.99	3.39	0.98	-1.36
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการ ซึ่งมี- ส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน	3.65	1.11	3.52	0.92	0.73
	รวม	3.27	0.82	3.29	0.66	-0.20

จากตาราง 9 แสดงว่า โดยรวมแล้วน้ำที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตลักษณะงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตสิ่งตอบแทน จำแนกตามเพศ

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตสิ่งตอบแทน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	2.84	0.94	2.95	0.77	-0.78
2.	เงินพิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ	2.63	1.06	2.71	0.96	-0.46
3.	ตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งงานที่ท่านได้รับการยอมรับว่าสำคัญ	3.20	1.08	3.03	0.89	1.01
4.	บุคคลอื่นเข้าแทรกยัดและให้ความนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	2.94	0.97	2.92	0.74	0.41
5.	ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิความรู้ ความสามารถของท่าน	3.16	1.03	3.04	1.03	0.73
6.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการพิเศษกับบุคคลในหน่วยงานอื่น	2.92	1.04	2.81	0.99	0.63
7.	ผู้ให้บริการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านทำอยู่	3.04	0.98	2.98	0.84	0.40
8.	รายได้ที่ท่านได้รับ เหมาะกับความรู้ ความสามารถของท่าน	2.92	0.86	3.02	0.73	-0.75

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบแทน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านทำอยู่กับงานของหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.86	0.98	2.83	0.70	0.21
10.	ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันของท่านเปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น	2.35	0.99	2.49	0.94	-0.89
11.	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม	2.73	1.04	2.98	0.85	-1.47
รวม		2.88	0.69	2.89	0.56	-0.11

จากตาราง 10 แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตจบแทนไม่แตกต่างกันและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตวิทยาลัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน จำแนกตามเพศ

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตวิทยาลัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	งานที่ท่านทำอยู่ให้อาณาเขตที่มั่นคง	3.63	1.19	3.69	0.88	-0.35
2.	หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของท่าน เช่น ประสิทธิภาพดี เหตุหรือบุคคลใน- ในครอบครัว เสียชีวิต	3.35	1.11	3.45	0.88	-0.61
3.	หน่วยงานของท่านให้บริการด้านเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่น พัดลม น้ำดื่ม ไข่ไก่	3.65	0.97	3.55	0.97	0.62
4.	หน่วยงานของท่านได้จัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนของท่าน	2.45	1.10	2.25	0.96	1.12
5.	หน่วยงานของท่านมีคู่มือหรือระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สะดวกและง่ายขึ้น	3.18	0.81	3.22	0.80	-0.27
6.	สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายเหมาะสมแก่- การทำงาน	3.67	0.83	3.39	0.85	2.00*
7.	หน่วยงานของท่านจัดหาให้โอปรณ์ผ่อนคลายความ- ตึงเครียดในช่วงเวลาพัก เช่น เครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา	2.02	1.11	1.79	0.87	1.33
8.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน นอกเวลา เช่น การไปทัศนศึกษาหรือเล่นกีฬา เป็นต้น	2.53	1.10	2.26	0.94	1.54
	รวม	3.06	0.70	2.95	0.53	1.14

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือเรื่องสถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน โดยที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

ตาราง 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตผู้บังคับบัญชา	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	3.29	0.87	3.14	0.99	0.94
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน	3.25	0.93	3.22	1.07	0.16
3.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อทุกคนอย่างคงเส้นคงวา ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.94	0.90	2.89	1.09	0.30
4.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว	2.90	0.94	2.86	1.14	0.19
	รวม	3.09	0.76	3.03	0.96	0.42

จากตาราง 12 แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตเพื่อนร่วมงาน	ชาย		หญิง		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น	3.65	0.97	3.52	0.79	0.89
2.	แม้จะเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น ท่านและเพื่อนร่วมงานก็พยายามปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดีเสมอ	3.73	0.86	3.46	0.75	1.96
3.	บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	3.73	0.95	3.58	0.85	0.98
4.	ท่านมีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	3.65	0.78	3.57	0.84	0.64
5.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้	3.33	0.92	3.24	0.99	0.53
6.	เมื่อท่านติดธุระไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจทำหน้าที่แทนท่าน	3.35	0.99	3.32	0.80	0.20
รวม		3.57	0.70	3.45	0.65	1.14

จากตาราง 13 แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เพศต่างกันมีความ-

พึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในปัจจัยต่าง ๆ 5 ด้านจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลในตาราง 14-19

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปัจจัยลักษณะงาน	3.18	0.72	3.34	0.69	-1.38
2. ปัจจัยสิ่งตอบแทน	2.86	0.59	2.90	0.59	-0.39
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	3.06	0.56	2.95	0.59	1.23
4. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา	3.11	1.98	3.02	0.87	0.63
5. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.67	3.41	0.66	2.22*
รวม	3.13	0.51	3.10	0.47	0.36

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายปัจจัยก็ไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นปัจจัยเพื่อนร่วมงานเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ตาราง 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตจบใหม่จากงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่จากงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.97	0.99	3.11	1.13	0.90
2.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.41	1.08	3.46	0.96	-0.30
3.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสนใจของท่าน	3.52	1.05	3.42	0.99	0.63
4.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความพอเหมาะ กับกำลังความสามารถของท่าน	3.52	0.84	3.48	0.87	0.28
5.	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.16	0.99	2.59	1.08	-2.65**
6.	งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่น	3.47	1.05	3.54	0.93	-0.51
7.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ	3.14	0.95	3.42	0.99	-1.81
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการ ซึ่งมี ส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน	3.29	1.16	3.68	0.85	-2.29*
รวม		3.18	0.72	3.34	0.69	-1.38

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือเรื่อง รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจมากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตตอบแทน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน- รับผิดชอบอยู่	2.91	0.73	2.93	0.86	-0.11
2.	เงินพิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านต้อง- รับผิดชอบ	2.78	0.99	2.65	0.98	0.80
3.	ตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งงานที่ท่านได้รับ - การยอมรับว่าสำคัญ	2.97	1.03	3.11	0.91	-1.05
4.	บุคคลอื่นในทั้ กี่ยรดีและให้ความนับถือในตำแหน่ง หน้าที่การงานของท่าน	2.84	0.85	2.98	0.78	-0.99

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยถึงตอบแทน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5.	ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความสามารถของท่าน	3.05	0.93	3.08	1.08	-0.19
6.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำรงหน้า ทัดเทียมกับบุคคลในหน่วยงานอื่น	2.72	0.93	2.89	1.03	-1.11
7.	ผู้ให้บริการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านทำอยู่	3.03	0.90	2.98	0.87	0.42
8.	รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน	3.05	0.74	2.97	0.78	0.71
9.	เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านทำอยู่กับหน่วยงาน อื่นในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ท่านพอใจกับค่าตอบแทน ที่ได้รับ	2.76	0.80	2.87	0.78	-0.88
10.	ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น	2.34	0.87	2.50	0.99	-1.10
11.	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม	2.98	0.91	2.88	0.91	0.72
รวม		2.86	0.59	2.90	0.59	-0.39

จากตาราง 16 แสดงว่า แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิต สภาแวดล้อมเกี่ยวกับงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตสภาแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	งานที่ทำอยู่ให้อาณาเขตที่มั่นคง	3.78	0.96	3.63	0.98	0.97
2.	หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ และเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของท่าน เช่น ประสพอุบัติเหตุ หรือ บุคคลในครอบครัวเสียชีวิต	3.53	1.00	3.37	0.92	1.04
3.	หน่วยงานของท่านให้บริการด้านเครื่องใช้ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่น พัดลม น้ำดื่ม น้ำใช้	3.81	0.91	3.47	0.97	2.29*
4.	หน่วยงานของท่านได้จัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนของท่าน	2.40	1.03	2.26	0.99	0.84
5.	หน่วยงานของท่านมีคู่มือหรือระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานต่างๆได้สะดวกและง่ายขึ้น	3.21	0.83	3.21	0.79	-0.03

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบรรยากาศแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.	สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายเหมาะสมแก่- การทำงาน	3.62	0.83	3.40	0.86	1.66
7.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก- สิ่งอำนวยความสะดวกในช่วงเวลาพัก เช่น เครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา	1.81	0.78	1.87	1.01	-0.43
8.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อน- ร่วมงานนอกเวลาเช่น การไปทัศนศึกษา หรือ เล่นกีฬา เป็นต้น	2.31	0.94	2.34	1.02	-0.20
รวม		3.06	0.56	2.95	0.59	1.23

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเรื่อง หน่วยงานให้บริการด้านเครื่องใช้ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่น พัดลม น้ำดื่ม น้ำใช้ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

หรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่าน- ประสบปัญหาในการทำงาน	3.26	1.02	3.15	0.93	0.74
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นใจและเป็นกันเองกับ- ท่าน	3.28	1.06	3.20	1.02	0.44
3.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อทุกคนอย่างคงเส้นคงวา ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.95	1.18	2.88	0.97	0.40
4.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญห ส่วนตัว	2.95	1.08	2.85	1.09	0.64
	รวม	3.11	1.98	3.02	0.87	0.63

จากตาราง 18 แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น	3.84	0.72	3.41	0.86	3.52**
2.	แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านและเพื่อนร่วมงานก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ	3.75	0.17	3.43	0.80	2.78**
3.	บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	3.69	0.98	3.59	0.83	0.65
4.	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	3.74	0.95	3.52	0.75	1.56
5.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยแก้ปัญหาได้	3.26	1.07	3.27	0.93	-0.06
6.	เมื่อท่านติดธุระไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจหาหนทางที่แทนท่าน	3.55	0.96	3.22	0.78	2.30*
รวม		3.64	0.67	3.41	0.66	2.22*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยดีด้วยความราบรื่น และ แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ ส่วนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือเรื่อง เมื่อติดธุระไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจทำหน้าที่แทน โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 20-29

ตาราง 20 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. บัณฑิตลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.13
	ภายในกลุ่ม	178	89.09	0.50	
	รวม	180	89.22		
2. บัณฑิตสิ่งตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.77	0.22
	ภายในกลุ่ม	178	62.82	0.35	
	รวม	180	62.97		

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านต่างๆ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3. บัณฑิตสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	0.71	2.14
	ภายในกลุ่ม	178	59.47	0.33	
	รวม	180	60.90		
4. บัณฑิตผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.32	1.66	2.06
	ภายในกลุ่ม	178	143.86	0.81	
	รวม	180	147.18		
5. บัณฑิตเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.64	3.32	8.04**
	ภายในกลุ่ม	178	73.45	0.41	
	รวม	180	80.09		
	ผลรวม				
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	1.67
	ภายในกลุ่ม	178	41.39	0.23	
	รวม	180	42.17		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้
เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายบัณฑิตก็ไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นบัณฑิตเพื่อนร่วมงาน เพียงบัณฑิตเดียว
เท่านั้นที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตจบใหม่ งานตามระยะเวลาใน-
การทำงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.08	1.04	0.89
		ภายในกลุ่ม	178	209.12	1.17	
		รวม	180	211.20		
2.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ท่านได้ใช้- ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	0.70	0.70
		ภายในกลุ่ม	178	177.35	1.00	
		รวม	180	178.75		
3.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสนใจ- ของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.55	0.53
		ภายในกลุ่ม	178	181.66	1.02	
		รวม	180	182.75		
4.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความ พอเหมาะกับการปฏิบัติงาน- ของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.04
		ภายในกลุ่ม	178	133.18	0.75	
		รวม	180	133.24		
5.	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม สัมมนา ดูงานหรือ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.98	1.49	1.31
		ภายในกลุ่ม	178	201.77	1.13	
		รวม	180	204.75		
6.	งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้- ช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.32	0.34
		ภายในกลุ่ม	178	166.54	0.94	
		รวม	180	167.18		

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยลักษณะงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
7.	งานที่ทํานับปฏิบัติมีลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.89	0.94	0.98
		ภายในกลุ่ม	178	171.88	0.97	
		รวม	180	173.77		
8.	ทํานรู้สัฏกฏมิจาที่ไ้ดํทํางานบริการ-วิชาการซึ่งมีส่วนช่วยสโิยสนุนการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	0.28
		ภายในกลุ่ม	178	170.10	0.96	
		รวม	180	170.64		
		ผลรวม				
		ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.13
		ภายในกลุ่ม	178	89.09	0.50	
		รวม	180	89.22		

จากตาราง 21 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่าง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2	3.76	1.88	2.86
		ภายในกลุ่ม	178	11.10	0.60	
		รวม	180	14.86		
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.39	0.40
		ภายในกลุ่ม	178	173.90	0.98	
		รวม	180	174.67		
3.	ตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งงานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.65	0.72
		ภายในกลุ่ม	178	159.62	0.90	
		รวม	180	160.91		
4.	บุคคลอื่นให้เกียรติและให้ความนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.03	0.05
		ภายในกลุ่ม	178	117.14	0.66	
		รวม	180	117.81		
5.	ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.90	0.45	0.42
		ภายในกลุ่ม	178	189.18	1.06	
		รวม	180	190.08		
6.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าพัฒนาเทียบกับบุคคลในหน่วยงานอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	3.81	1.90	1.92
		ภายในกลุ่ม	178	176.55	0.99	
		รวม	180	180.36		

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบแทน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
7.	ผู้ให้บริการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านทำอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.61	0.81	1.04
		ภายในกลุ่ม	178	137.38	0.77	
		รวม	180	138.99		
8.	รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ-ความรู้ ความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.53	2.27	4.01*
		ภายในกลุ่ม	178	100.46	0.56	
		รวม	180	104.99		
9.	เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านทำอยู่กับหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยเดียวกันท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.15	0.23
		ภายในกลุ่ม	178	110.74	0.62	
		รวม	180	111.03		
10.	ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันของท่านเปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.20	0.22
		ภายในกลุ่ม	178	162.45	0.91	
		รวม	180	162.86		
11.	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.57	4.79	6.13**
		ภายในกลุ่ม	178	139.01	0.78	
		รวม	180	148.58		
		ผลรวม				
		ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.77	0.22
		ภายในกลุ่ม	178	62.82	0.35	
		รวม	180	62.97		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมของ-
เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่าง

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ได้รับการประเมินผล
การทำงาน เพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม ส่วนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
คือเรื่องรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

เพื่อให้ทราบต่อไปว่า ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ผู้ใดมี-
ความพึงพอใจต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นรายข้อต่างกัน จึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ-
นิวแมน-คูลส์(Newman-Keuls Test) ปรากฏผลในตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสี่งตอบแทนของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยสี่งตอบแทน		ระยะเวลาในการทำงาน		
8.	รายได้ที่ผ่านได้รับเหมาะสมกับความ		2-10 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	10 ปีขึ้นไป
	รู้ ความสามารถของท่าน	ค่าเฉลี่ย	2.78	2.93	3.12
	2-10 ปี	2.78	-	0.15	0.34
	น้อยกว่า 2 ปี	2.93		-	0.19
	10 ปีขึ้นไป	3.12			-
11.	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงาน		10 ปีขึ้นไป	2-10 ปี	น้อยกว่า 2 ปี
	เพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	2.72	3.19	3.21
	10 ปีขึ้นไป	2.72	-	0.47*	0.49
	2-10 ปี	3.19		-	0.02
	น้อยกว่า 2 ปี	3.21			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าเจ้าหน้าที่มี-
ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในเรื่อง รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-10 ปี มีความพึงพอใจ
ในเรื่อง การได้รับการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มี-
ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน

จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	งานที่ผ่านท้าวอยู่ให้อุณหภูมิที่มั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.62	0.81	0.86
		ภายในกลุ่ม	178	168.15	0.94	
		รวม	180	169.77		
2.	หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ และเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของท่าน เช่น ประสบอุบัติเหตุหรือบุคคลใน- ครอบครัวเสียชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.37	0.19	0.21
		ภายในกลุ่ม	178	159.87	0.88	
		รวม	180	160.24		
3.	หน่วยงานของท่านให้บริการด้าน- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกใน- สวดภาณหน่วยงาน เช่น พัดลม น้ำดื่ม น้ำใช้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.16	1.58	1.71
		ภายในกลุ่ม	178	164.92	0.93	
		รวม	180	168.08		
4.	หน่วยงานของท่านได้จัดที่สำหรับ พักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	12.68	6.34	6.73**
		ภายในกลุ่ม	178	167.61	0.94	
		รวม	180	180.29		
5.	หน่วยงานของท่านมีคู่มือหรือระเบียบ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สะดวกและ ง่ายขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	2.87	1.43	2.25
		ภายในกลุ่ม	178	113.16	0.64	
		รวม	180	116.02		
6.	สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบาย เหมาะแก่การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.30	1.65	2.30
		ภายในกลุ่ม	178	127.78	0.72	
		รวม	180	131.08		

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
7.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมลดความตึงเครียดในช่วงเวลาพัก เช่น เครื่องดนตรี กีฬา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.78	1.39	1.59
		ภายในกลุ่ม	178	156.19	0.88	
		รวม	180	158.97		
8.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา เช่น การไปทัศนศึกษา หรือเล่นกีฬาเป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.17
		ภายในกลุ่ม	178	175.77	0.99	
		รวม	180	176.11		
		ผลรวม				
		ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	0.71	2.14
	ภายในกลุ่ม	178	59.47	0.33		
	รวม	180	60.90			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องหน่วยงานได้จัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อน

เพื่อหาทราบต่อไปว่าระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน เป็นรายข้อต่างกัน จึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Test) ปราบกฎได้ในตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานของ -
เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในรายข้อที่พบความแตกต่าง

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน		ระยะเวลาในการทำงาน		
			2-10 ปี	10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 2 ปี
4. หน่วยงานจัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วง- เวลาพักผ่อน	ค่าเฉลี่ย		2.03	2.37	3.07
	2-10 ปี	2.03	-	0.33	1.04*
	10 ปีขึ้นไป	2.37		-	0.70*
	น้อยกว่า 2 ปี	3.07			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในเรื่อง หน่วยงานได้จัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาสำหรับพักผ่อน มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตผู้บังคับบัญชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.68	2.98	3.17*
		ภายในกลุ่ม	178	159.30	0.90	
		รวม	180	164.98		
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.21	2.48	2.38
		ภายในกลุ่ม	178	186.50	1.04	
		รวม	180	191.71		
3.	ผู้บังคับบัญชามีปฏิบัติต่อทุกคนอย่าง - คงเส้นคงวาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.50	1.75	1.64
		ภายในกลุ่ม	178	190.71	1.07	
		รวม	180	194.21		
4.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	0.53	0.44
		ภายในกลุ่ม	178	211.03	1.19	
		รวม	180	212.08		
		ผลรวม				
		ระหว่างกลุ่ม	2	3.32	1.66	2.06
		ภายในกลุ่ม	178	143.86	0.81	
		รวม	180	147.19		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาของ-
เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่าง

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความ
ช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

เพื่อให้ทราบต่อไปว่า ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ผู้ใดมีความ
พึงพอใจต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อต่างกัน จึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์
(Newman-Keuls Test) ปรากฏผลในตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในรายข้อที่พบความแตกต่าง

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา		ระยะเวลาในการทำงาน		
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย		10 ปีขึ้นไป	2-10 ปี	น้อยกว่า 2 ปี
			3.04	3.34	3.57
	10 ปีขึ้นไป	3.04	-	0.30	0.53
	2-10 ปี	3.34		-	0.23
	น้อยกว่า 2 ปี	3.57			-

จากตาราง 27 แสดงว่า เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มี-
ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป 2-10 ปี และ น้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา
ที่ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 178 180	7.35 119.41 126.76	3.67 0.67	5.48**
2.	แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ท่านและเพื่อนร่วมงานก็พยายามปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 178 180	5.85 105.17 111.02	2.92 0.59	4.95**
3.	บรรยากาศในการทำงานของท่านมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 178 180	5.64 132.82 138.46	2.82 0.75	3.78*
4.	ท่านมีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 178 180	7.48 114.27 121.75	3.74 0.64	5.82**
5.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 178 180	6.80 162.47 169.27	3.40 0.91	3.73*
6.	เมื่อท่านติดธุระไม่สามารถทำงานได้เพื่อนร่วมงานเต็มใจทำหน้าที่แทนท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 178 180	7.21 124.56 131.77	3.61 0.70	5.15**

ตาราง 28 (ต่อ)

ชื่อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
		ผลรวมระหว่างกลุ่ม	2	6.64	3.32	8.04**
		ภายในกลุ่ม	178	73.45	0.41	
		รวม	180	80.09		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ มีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และเมื่อคิดดูว่าไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจทำงานแทน ส่วนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือเรื่อง บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน และ เมื่อมีปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้

เพื่อให้ทราบต่อไปว่า ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ผู้ใดมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อต่างกัน จึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Test) ปรากฏผลในตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในรายชื่อที่พบความแตกต่าง

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน		ระยะเวลาในการทำงาน		
			10 ปีขึ้นไป	2-10 ปี	น้อยกว่า 2 ปี
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น	ค่าเฉลี่ย		3.42	3.66	4.14
	10 ปีขึ้นไป	3.42	-	0.24	0.72*
	2-10 ปี	3.66		-	0.49*
	น้อยกว่า 2 ปี	4.14			-
2. แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ท่านและเพื่อนร่วมงานก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ	ค่าเฉลี่ย		3.43	3.62	4.07
	10 ปีขึ้นไป	3.43	-	0.19	0.64*
	2-10 ปี	3.62		-	0.45*
	น้อยกว่า 2 ปี	4.07			-
3. บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย		3.57	3.64	4.21
	10 ปีขึ้นไป	3.57	-	0.07	0.64*
	2-10 ปี	3.64		-	0.57*
	น้อยกว่า 2 ปี	4.21			-

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน		ระยะเวลาในการทำงาน		
			10 ปีขึ้นไป	2-10 ปี	น้อยกว่า 2 ปี
4. ท่านมีความสบายใจที่ได้ทำงานกับ- เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย		3.47	3.67	4.21
	10 ปีขึ้นไป	3.47	-	0.20	0.74*
	2-10 ปี	3.67		-	0.54*
	น้อยกว่า 2 ปี	4.21			-
5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานหรือ เรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้	ค่าเฉลี่ย		3.11	3.34	3.86
	10 ปีขึ้นไป	3.11	-	0.23	0.75*
	2-10 ปี	3.34		-	0.51*
	น้อยกว่า 2 ปี	3.86			-
6. เมื่อท่านเกิดอุปสรรคไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจทบทวนหน้าที่แทน- ท่าน	ค่าเฉลี่ย		3.20	3.41	3.93
	10 ปีขึ้นไป	3.20	-	0.21	0.73*
	2-10 ปี	3.41		-	0.52*
	น้อยกว่า 2 ปี	3.93			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่า เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัย เพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่างๆดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 2-10 ปี

เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในเรื่อง เพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดี เสมอแม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 2-10 ปี

เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 2-10 ปี

เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจที่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบันได้ด้วยความสบายใจ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 2-10 ปี

เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 2-10 ปี

เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจที่เมื่อติดธุระไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจทบทวนหน้าที่แทน มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 2-10 ปี

2.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน จำแนกตามประเภทของงาน ปรากฏผลในตาราง 30-39

ตาราง 30 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประเภทของงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ปัจจัยลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.04	2.02	4.60**
	ภายในกลุ่ม	176	60.23	0.44	
	รวม	180	64.27		
2. ปัจจัยสิ่งตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.70	0.35	1.11
	ภายในกลุ่ม	176	43.13	0.31	
	รวม	180	43.83		
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.67	0.34	1.05
	ภายในกลุ่ม	176	43.88	0.32	
	รวม	180	44.55		
4. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	0.11	0.05	0.06
	ภายในกลุ่ม	176	114.62	0.84	
	รวม	180	114.73		

ตาราง 30 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.11	0.05	0.06
	ภายในกลุ่ม	176	114.62	0.84	
	รวม	180	114.73		
	ผลรวม				
	ระหว่างกลุ่ม	4	1.26	0.32	1.36
	ภายในกลุ่ม	176	40.90	0.23	
	รวม	180	42.16		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ทำงานประเภทต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายปัจจัยก็ไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นปัจจัยลักษณะงานเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตจบใหม่ งานแนะแนวประเภทของงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4	11.05	3.68	3.24*
		ภายในกลุ่ม	176	200.15	1.14	
		รวม	180	211.20		
2.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	4	24.22	6.05	6.90**
		ภายในกลุ่ม	176	154.53	0.88	
		รวม	180	178.75		
3.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	4	12.14	3.03	3.13**
		ภายในกลุ่ม	176	170.61	0.97	
		รวม	180	182.75		
4.	ปริมาณงานในความรู้สึกชอบมีความพอเหมาะกับความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	4	6.19	2.06	2.86*
		ภายในกลุ่ม	176	127.05	0.72	
		รวม	180	133.24		
5.	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	4	10.08	2.52	2.28
		ภายในกลุ่ม	176	194.67	1.11	
		รวม	180	204.75		
6.	งานที่ท่านทำ เปิดโอกาสให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	4	3.62	0.91	0.97
		ภายในกลุ่ม	176	163.56	0.93	
		รวม	180	167.18		
7.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	24.29	6.07	7.15**
		ภายในกลุ่ม	176	149.48	0.85	
		รวม	180	173.77		

ตาราง 31 (ต่อ)

ชื่อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยลักษณะงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการ-วิชาการซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุน-การเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม		4	9.94	2.49	2.72*
	ภายในกลุ่ม		176	160.70	0.91	
	รวม		180	170.64		
	ผลรวม					
	ระหว่างกลุ่ม		4	4.04	2.02	4.60**
	ภายในกลุ่ม		176	60.23	0.44	
	รวม		180	64.27		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ทำงานต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง งานที่ก่ออยู่ในขณะนี้ ค่าความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความสนใจ และ งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ ส่วนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือเรื่อง งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้เข้าใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปริมาณงานและความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ และ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน

เพื่อทำการต่อไประหว่างเจ้าหน้าที่ที่ทำงานต่างกัน ผู้ใดมีความพึงพอใจต่อปัจจัยลักษณะ-งานเป็นรายชื่อต่างกัน จึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman- Keuls Test) ปรากฏผลในตาราง 32

ตาราง 32 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ทำงานต่างกันรายชื่อที่พบความแตกต่าง

ชื่อ	ความพึงพอใจ ต่อปัจจัยลักษณะงาน	ประเภทของงาน					
1.	งานในหน้าที่ของ - ท่านเกิดโอกาสให้ ท่านได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ย	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ น้อย	งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ น้อย	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ มาก	งาน สำนักงาน	งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ มาก
		2.50	2.75	2.95	3.32	3.33	
	งานบริการที่ใช้ วิชาชีพน้อย	2.50	-	0.25	0.45	0.82	0.83
	งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพน้อย	2.75		-	0.20	0.57	0.58
	งานบริการที่ใช้ วิชาชีพมาก	2.95			-	0.37	0.37
	งานสำนักงาน	3.32				-	0.01
	งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพมาก	3.33					-

ตาราง 32 (ต่อ)

ชื่อ	ความพึงพอใจ ต่อปัจจัยลักษณะงาน	ประเภทของงาน					
2.	งานที่ผ่านท่ายู่ใน ขณะนี้ผ่านได้ใช้- ความรู้ความ- สามารถอย่าง- เต็มที่	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ น้อย	งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ น้อย	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ มาก	งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ มาก	งาน สำนักงาน	
	ค่าเฉลี่ย	2.25	3.11	3.23	3.79	3.86	
	งานบริการที่ใช้ วิชาชีพน้อย	2.25	-	0.86*	0.98*	1.54*	1.61*
	งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพน้อย	3.11	-	0.12	0.68	0.75	
	งานบริการที่ใช้ วิชาชีพมาก	3.23		-	0.56	0.63	
	งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพมาก	3.79			-	0.07	
	งานสำนักงาน	3.86				-	

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจ ต่อปัจจัยลักษณะงาน	ประเภทของงาน				
3.	งานที่ท่าอยู่ตรงกับ ความสนใจของ- ท่าน	งานบริการ งานเทคนิค งานบริการ งานเทคนิค งาน ท่าเรือวิชาชีพ ท่าเรือวิชาชีพ ท่าเรือวิชาชีพ ท่าเรือวิชาชีพ สำนักงาน น้อย น้อย มาก มาก				
	ค่าเฉลี่ย	2.25 3.25 3.41 3.63 3.73				
	งานบริการท่าเรือ วิชาชีพน้อย	2.25 - 1.00* 1.16* 1.38* 1.48*				
	งานเทคนิคท่าเรือ วิชาชีพน้อย	3.25 - 0.16 0.38 0.48				
	งานบริการท่าเรือ วิชาชีพมาก	3.41 - 0.22 0.32				
	งานเทคนิคท่าเรือ วิชาชีพมาก	3.63 - 0.10				
	งานสำนักงาน	3.73 -				

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจ		ประเภทของงาน				
	คํ่าปัจจุบันลักษณะงาน						
4.	ปริมาณงานใน-		งานบริการ	งานบริการ	งานเทคนิค	งานเทคนิค	งาน
	ความรับผิดชอบ-		ต่ำใช้วิชาชีพ	ต่ำใช้วิชาชีพ	ต่ำใช้วิชาชีพ	ต่ำใช้วิชาชีพ	สำนักงาน
	มีความเหมาะสม		น้อย	มาก	มาก	น้อย	
	กับกำลังความ-	ค่าเฉลี่ย	2.75	3.38	3.47	3.50	3.81
	สามารถของท่าน						
	งานบริการที่ใช้	2.75	-	0.63*	0.72	0.75	1.06*
	วิชาชีพน้อย						
	งานบริการที่ใช้	3.38		-	0.09	0.12	0.43
	วิชาชีพมาก						
	งานเทคนิคที่ใช้	3.47			-	0.03	0.34
	วิชาชีพมาก						
	งานเทคนิคที่ใช้	3.50				-	0.31
	วิชาชีพน้อย						
	งานสำนักงาน	3.81					-

ตาราง 32 (ต่อ)

ชื่อ	ความพึงพอใจ ต่อปัจจัยลักษณะงาน	ประเภทของงาน				
7. งานที่ผ่านปฏิบัติมี ลักษณะที่ต้องอาศัย การตัดสินใจ		งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ น้อย	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ น้อย	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ มาก	งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ มาก	งาน สำนักงาน
ค่าเฉลี่ย		2.60	3.00	3.28	3.60	3.73
งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพน้อย	2.60	-	0.40	0.68	1.00*	1.13*
งานบริการที่ใช้ วิชาชีพน้อย	3.00		-	0.28	0.60	0.73
งานบริการที่ใช้ วิชาชีพมาก	3.28			-	0.32	0.45
งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพมาก	3.60				-	0.13
งานสำนักงาน	3.73					-

ตาราง 32 (ต่อ)

ชื่อ	ความพึงพอใจ		ประเภทของงาน				
	ต่อปัจจัยลักษณะงาน						
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้		งานบริการ	งาน	งานเทคนิค	งานบริการ	งานเทคนิค
	ทำงานบริการ-		ที่ใช้วิชาชีพ	สำนักงาน	ที่ใช้วิชาชีพ	ที่ใช้วิชาชีพ	ที่ใช้วิชาชีพ
	ซึ่งมีส่วนช่วย-		น้อย		น้อย	มาก	มาก
	สนับสนุนการเรียน	ค่าเฉลี่ย	3.00	3.32	3.39	3.56	3.93
	การสอน						
	งานบริการที่ใช้	3.00	-	0.32	0.39	0.56	0.93
	วิชาชีพน้อย						
	งานสำนักงาน	3.32		-	0.07	0.24	0.61
	งานเทคนิคที่ใช้	3.39			-	0.17	0.54
วิชาชีพน้อย							
งานบริการที่ใช้	3.56					-	0.37
วิชาชีพมาก							
งานเทคนิคที่ใช้	3.93						-
วิชาชีพมาก							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 แสดงว่า เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยลักษณะงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก

และงานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจในเรื่อง งานที่ทำอยู่ขณะนี้ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก และงานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจ ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตรงกับความสำเร็จ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน และ งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก มีความพึงพอใจในเรื่อง ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน และ งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก มีความพึงพอใจในเรื่อง งานที่ทำอยู่ได้ลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในเรื่อง งานในหน้าที่เปิดโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตจบสิ้นตอบแทน จำแนกตามประเภทของงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบสิ้นตอบแทน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4	0.56	0.14	0.21
		ภายในกลุ่ม	176	120.36	0.68	
		รวม	180	120.92		
2.	เงินพิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	5.00	1.25	1.30
		ภายในกลุ่ม	176	169.68	0.96	
		รวม	180	174.68		

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบัณฑิตผู้จบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3.	ตำแหน่งงานของท่าน เป็นตำแหน่ง งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.40	0.35	0.39
		ภายในกลุ่ม	176	159.52	0.91	
		รวม	180	160.92		
4.	บุคคลอื่นให้เกียรติและความนับถือใน ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.23	0.06	0.88
		ภายในกลุ่ม	176	116.97	0.66	
		รวม	180	117.20		
5.	ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน เหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความ- สามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	4	16.12	5.37	5.43**
		ภายในกลุ่ม	176	174.21	0.99	
		รวม	180	190.33		
6.	ตำแหน่งงานที่ท่านหาอยู่มีโอกาส ก้าวหน้าพัฒนาเทียบกับบุคคลใน- หน่วยงานอื่น	ระหว่างกลุ่ม	4	23.20	7.73	8.70**
		ภายในกลุ่ม	176	156.49	0.89	
		รวม	180	179.69		
7.	ผู้ให้บริการเห็นความสำคัญของงานที่ ท่านหาอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4	0.95	0.24	0.30
		ภายในกลุ่ม	176	138.04	0.78	
		รวม	180	138.99		
8.	รายได้ที่ท่านได้รับ เหมาะกับความรู้อ ความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.96	0.24	0.41
		ภายในกลุ่ม	176	104.04	0.59	
9.	เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่าน- หาอยู่กับหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัย เดียวกันท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่- ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.51	0.38	0.61
		ภายในกลุ่ม	176	109.52	0.62	
		รวม	180	111.02		

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
10.	ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	4	13.42	3.35	3.95**
	เปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าเร็วกว่า-	ภายในกลุ่ม	176	149.54	0.85	
	ลักษณะงานในหน้าที่อื่น	รวม	180	162.86		
11.	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.08	0.27	0.32
	เพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม	ภายในกลุ่ม	176	147.50	0.84	
		รวม	180	148.58		
		ผลรวม				
		ระหว่างกลุ่ม	4	296.77	74.19	1.78
		ภายในกลุ่ม	176	7337.35	41.69	
		รวม	180	7634.12		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสิ่งตอบแทนของเจ้าหน้าที่กองคุ้มครองมหาวิทยาลัยที่ทำงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่าง

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองคุ้มครองมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ค่าแรงงานในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ค่าแรงงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับบุคคลในหน่วยงานอื่น และ ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น

เพื่อให้ทราบต่อไปว่าระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัย
สิ่งตอบแทน เป็นรายข้อต่างกัน จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์
(Newman-Keuls Test) ปรากฏผลในตาราง 34

ตาราง 34 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อสิ่งตอบแทนของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
ที่ทำงานต่างกันในเรื่องที่พบความแตกต่าง

ข้อ	ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยสิ่งตอบแทน	ประเภทของงาน
5. ตำแหน่งงานของ- ท่านในปัจจุบัน เหมาะสมกับบุคลิก ความรู้ ความ- สามารถของท่าน	ค่าเฉลี่ย	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ น้อย
		งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ น้อย
		งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ มาก
		งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ มาก
		งาน สำนักงาน
		1.75 2.83 2.92 3.33 3.35
		งานบริการที่ใช้ วิชาชีพน้อย
		งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพน้อย
		งานบริการที่ใช้ วิชาชีพมาก
		งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพมาก
		งานสำนักงาน
		งานบริการที่ใช้ วิชาชีพน้อย
		งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพน้อย
		งานบริการที่ใช้ วิชาชีพมาก
		งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพมาก
		งานสำนักงาน

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัยสิ่งตอบแทน	ประเภทของงาน				
6.	ตำแหน่งงานที่- กำหนดอายุมีโอกาส ก้าวหน้าดีเยี่ยม กับบุคคลในหน่วยงานอื่น	งานบริการ งานเทคนิค งานบริการ งานเทคนิค งาน วิชาชีพ วิชาชีพ วิชาชีพ วิชาชีพ สำนักงาน น้อย น้อย มาก มาก				
	ค่าเฉลี่ย	1.50 2.53 2.67 2.98 3.35				
	งานบริการที่วิชาชีพน้อย	- 1.03* 1.17* 1.48* 1.85*				
	งานเทคนิคที่วิชาชีพน้อย	- 0.14 0.45 0.82				
	งานบริการที่วิชาชีพมาก	- 0.34 0.68				
	งานเทคนิคที่วิชาชีพมาก	- 0.37				
	งานสำนักงาน	-				

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยสิ่งตอบแทน	ประเภทของงาน
10.	ลักษณะหน้าที่งาน- งานปัจจุบันของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน ก้าวหน้าเร็วกว่า- ลักษณะงานใน- หน้าที่อื่น	งานบริการ งานเทคนิค งานบริการ งานเทคนิค งาน ที่ใช้วิชาชีพ ที่ใช้วิชาชีพ ที่ใช้วิชาชีพ ที่ใช้วิชาชีพ สำนักงาน น้อย น้อย มาก มาก
	ค่าเฉลี่ย	1.75 2.17 2.31 2.60 2.86
	งานบริการที่ใช้ วิชาชีพน้อย	1.75 - 0.42 0.56 0.85 1.11*
	งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพน้อย	2.17 - 0.14 0.43 0.69
	งานบริการที่ใช้ วิชาชีพมาก	2.31 - 0.29 0.55
	งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพมาก	2.60 - 0.26
	งานสำนักงาน	2.86 -

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงว่า เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสิ่งตอบแทนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่างดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก
งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจใน เรื่องตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิ ความรู้
ความสามารถ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก
งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจใน เรื่องตำแหน่งงานที่ทํายู่มีโอกาสก้าวหน้า
ทัดเทียมกับบุคคลในหน่วยงานอื่น มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน มีความพึงพอใจใน เรื่องลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบัน
เปิดโอกาสได้ก้าวหน้า เร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงาน-
บริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

ตาราง 35 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน จำแนกตาม
ประเภทของงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย สภาพแวดล้อม เกี่ยวกับงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	งานที่ทํานทําอยู่ใกล้ขนาดที่มั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	2.74	0.91	0.96
		ภายในกลุ่ม	176	167.03	0.95	
		รวม	180	169.76		
2.	หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ และเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของท่าน เช่น ประสบอุบัติเหตุ หรือ บุคคลใน- ครอบครัว เสียชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	4	2.90	0.73	0.83
		ภายในกลุ่ม	176	154.84	0.88	
		รวม	180	157.74		

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3.	หน่วยงานของท่านให้บริการด้าน- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สละควาญหน่วยงานเช่น พัดลม น้ำ- ดื่ม น้ำชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 176 180	6.04 181.52 187.56	2.01 1.03	1.95
4.	หน่วยงานของท่านได้จัดที่สำหรับ- พักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนของท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 176 180	1.02 182.03 183.05	0.25 1.03	0.25
5.	หน่วยงานของท่านมีคู่มือหรือระเบียบ การปฏิบัติงานต่างๆที่ช่วยทำให้ท่าน- ปฏิบัติงานต่างๆได้สะดวกและง่ายขึ้น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 176 180	1.51 114.51 116.02	0.38 0.65	0.58
6.	สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบาย เหมาะแก่การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 176 180	8.37 122.71 131.08	2.09 0.70	3.00*
7.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์- ผ่อนคลายความตึงเครียดในช่วง- เวลาพักเช่น เครื่องดนตรี อุปกรณ์- กีฬา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 176 180	1.65 157.32 158.97	0.55 0.89	0.62

ตาราง 35 (ต่อ)

ชื่อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
8. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคม กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การไปทัศน- ศึกษาหรือเล่นกีฬา เป็นต้น		ระหว่างกลุ่ม	4	1.20	0.40	0.40
		ภายในกลุ่ม	176	176.21	1.00	
		รวม	180	177.41		
		ผลรวม				0.83
		ระหว่างกลุ่ม	4	72.23	18.06	
		ภายในกลุ่ม	176	3813.44	21.67	
		รวม	180	3885.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อสภาพแวดล้อมในเกี่ยวกับงาน
ของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ทำงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่าง

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง สถานที่ทำงาน
สะดวกสบายเหมาะสมแก่การทำงาน

เพื่อให้ทราบต่อไปว่าระหว่างเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ทำงานต่างกัน ผู้ใดมีความพึงพอใจ
ต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นรายข้อต่างกัน จึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ
นิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Test) ปรากฏผลในตาราง 36

ตาราง 36 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานของ เจ้าหน้าที่
ท้องถิ่น ที่ทำงานต่างกันในรายชื่อที่พบความแตกต่าง

ชื่อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน		ประเภทของงาน				
			งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ มาก	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ น้อย	งานบริการ ที่ใช้วิชาชีพ มาก	งานเทคนิค ที่ใช้วิชาชีพ น้อย	งาน สำนักงาน
6. สถานที่ทำงานของ ท่านสะดวกสบาย เหมาะสมแก่การ- ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	3.23	3.23	3.25	3.34	3.72	3.73
งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพมาก	3.23	-	0.02	0.11	1.49	0.50	
งานบริการที่ใช้ วิชาชีพน้อย	3.25	-	0.09	0.47	0.48		
งานบริการที่ใช้ วิชาชีพมาก	3.34	-	0.38	0.39			
งานเทคนิคที่ใช้ วิชาชีพน้อย	3.72	-	0.01				
งานสำนักงาน	3.73	-					

จากตาราง 36 แสดงว่า เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าเจ้าหน้าที่
ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในเรื่อง สถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะสมแก่การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประเภทของงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยผู้บังคับบัญชา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ผู้บังคับบัญชามีความช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.97	0.66	0.70
		ภายในกลุ่ม	176	164.38	0.93	
		รวม	180	166.34		
2.	ผู้บังคับบัญชามีความเห็นใจและเป็น กันเองกับท่าน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.76	0.25	0.23
		ภายในกลุ่ม	176	189.50	1.08	
		รวม	180	190.25		
3.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อทุกคนอย่าง- คงเส้นคงวาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	ระหว่างกลุ่ม	4	2.51	0.77	0.77
		ภายในกลุ่ม	176	191.70	1.09	
		รวม	180	194.21		
4.	ผู้บังคับบัญชามีความริรักษาแก่ท่านเมื่อ ท่านมีปัญหาส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4	1.75	0.58	0.49
		ภายในกลุ่ม	176	210.33	1.20	
		รวม	180	212.08		
		ผลรวม				
		ระหว่างกลุ่ม	4	2.46	0.61	0.05
		ภายในกลุ่ม	176	2352.53	13.37	
		รวม	180	2354.98		

จากตาราง 37 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่กองสมุทรวิทยาอัยที่ทำงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ตาราง 38 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทของงาน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย เพื่อนร่วมงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น	ระหว่างกลุ่ม	4	1.18	0.30	0.42
		ภายในกลุ่ม	176	125.57	0.71	
		รวม	180	126.75		
2.	แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านและเพื่อนร่วมงานก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.39	2.13	3.73*
		ภายในกลุ่ม	176	100.55	0.57	
		รวม	180	106.94		
3.	บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความสันทัดและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.08	0.27	0.35
		ภายในกลุ่ม	176	136.58	0.78	
		รวม	180	137.66		
4.	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.77	0.19	0.28
		ภายในกลุ่ม	176	120.98	0.69	
		รวม	180	121.75		
5.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยแก้ปัญหาได้	ระหว่างกลุ่ม	4	3.20	1.07	1.12
		ภายในกลุ่ม	176	168.10	0.96	
		รวม	180	171.30		

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
6.	เมื่อท่านติดธุระไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจหาหน้ที่แทน- ป้าน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.19	1.40	1.93
		ภายในกลุ่ม	176	127.58	0.72	
		รวม	180	131.77		
		ผลรวม				
		ระหว่างกลุ่ม	4	43.24	10.81	0.67
		ภายในกลุ่ม	176	2839.77	16.14	
		รวม	180	2883.01		
		ผลรวม				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานของ
เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ทำงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่าง

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง
แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ

เพื่อให้ทราบต่อไปว่าระหว่างเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ทำงานต่างกันคู่ใดมีความพึงพอใจ
ต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงาน เป็นรายข้อต่างกัน จึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์
(Newman-Keuls Test))ปรากฏผลในตาราง 39

ตาราง 39 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ทำงานต่างกันในเรื่องข้อที่พบความแตกต่าง

ข้อ	ความพึงพอใจต่อปัจจัย เพื่อนร่วมงาน		ประเภทของงาน				
2.	แม้จะมีความ- ขัดแย้งเกิดขึ้นผ่าน และเพื่อนร่วมงาน ก็พยายามปรับ- ความเข้าใจกัน ด้วยดีเสมอ	ค่าเฉลี่ย	งานบริการ ที่วิชาชีพ มาก	งานเทคนิค ที่วิชาชีพ น้อย	งานเทคนิค ที่วิชาชีพ มาก	งาน สำนักงาน	งานบริการ ที่วิชาชีพ น้อย
			3.41	3.44	3.56	3.73	4.50
	งานบริการที่วิชาชีพ มาก	3.41	-	0.03	0.15	0.32	1.09*
	งานเทคนิคที่วิชาชีพ น้อย	3.44		-	0.12	0.29	1.06*
	งานเทคนิคที่วิชาชีพ มาก	3.56			-	0.17	0.94*
	งานสำนักงาน	3.73				-	0.77*
	งานบริการที่วิชาชีพ น้อย	4.50					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 แสดงว่า เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจในเรื่องเพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดี เสมอแต่จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพพวชน้อย และงานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก

บทย่อ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ที่มีความแตกต่างกันในด้านต่อไปนี้คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และ ประเภท ของงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็น เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 238 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามเพศให้ได้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ชายจำนวน 64 คน และหญิงจำนวน 174 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนคือ
ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท(Likert Scale)
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปหากลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 ฉบับ โดยทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 23 ธันวาคม 2534 จนถึงวันที่ 3 มีนาคม 2535 ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 182 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และเป็นแบบสอบถามที่-สมบูรณ์จำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.43 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์

เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย จาแนกตามเพศ และ ระดับการศึกษาโดยใช้ค่าสถิติ t-test จาแนกตามระยะเวลาในการทำงาน และ ประเภทของงาน โดยใช้ค่าสถิติ F-test

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในปัจจุบันต่าง ๆ 5 ด้าน มีดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่อปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในเรื่องงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ช่วยเหลือผู้อื่น และ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน ส่วนที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือเรื่อง การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่อปัจจัยสิ่งตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยในเรื่อง ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในเรื่อง งานที่ทำอยู่พออนาคตที่มั่นคง และ หน่วยงานให้บริการด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่น พัดลม ทีวี ตู้เย็น ตู้แช่ ส่วนที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือเรื่อง หน่วยงานได้จัดที่พักพิงพักผ่อนในช่วงเวลาพัก่อน หน่วยงานจัดให้มีอุปกรณ์ผ่อนคลายความตึงเครียดในช่วงเวลาพัก และ การมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา เช่น การไปทัศนศึกษา หรือเล่นกีฬา เป็นต้น

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่อปัจจัยเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ใน

ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดีเสมอ บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน และ มีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย จาแนกตามตัวแปรต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายปัจจัยก็ยังไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงานที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และ เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัย เพื่อนร่วมงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในปัจจุบันลักษณะงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานประเภท ต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ตามตัวแปรต่างๆ

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน จาแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายข้อย่อยในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมที่เอื้อกับงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดเพศชาย มีความพึงพอใจในเรื่อง สถานที่ทำงาน ให้ความสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน จาแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัย เพื่อนร่วมงานเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

เมื่อพิจารณารายข้อย่อยในแต่ละปัจจัย พบว่า ในปัจจุบันลักษณะงาน เจ้าหน้าที่

ห้องสมุดที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในเรื่อง การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์ มากกว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจ ในเรื่องรัฐสภากฎหมายที่ได้ทำผ่านบริการวิชาการ ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน มากกว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับรายชื่อย่อยในปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจ ในเรื่อง หน่วยงานให้บริการด้านเครื่องใช้ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่น พัดลม น้ำดื่ม น้ำใช้ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายชื่อย่อยในปัจจัยเพื่อนร่วมงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกัน ทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น และ แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดีเสมอ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเรื่อง เวื่อติดธุระไม่สามารถมาทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจทำหน้าที่แทน มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในปัจจัยต่างๆ 5 ด้านจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัยเพื่อนร่วมงานเพียงปัจจัยเดียว เท่านั้นที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายชื่อย่อยที่พบความแตกต่างในแต่ละปัจจัยพบว่า

ในปัจจัยสิ่งตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจ ในเรื่อง ได้รับการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม มากกว่าเจ้าหน้าที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ในปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในเรื่องหน่วยงานจัดที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักนอน มากกว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

และในปัจจุบันเพื่อนร่วมงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในสายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน เมื่อมีปัญหในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวก็สามารถปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้ และ เมื่อติดธุระไม่สามารถทำงานได้เพื่อนร่วมงานเต็มใจทักท้วงให้แทน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 2-10 ปี

3.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ด้าน จำแนกตามประเภทของงาน พบว่า โดยรวมยังมีความแตกต่าง มีเพียงปัจจัยลักษณะงาน เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกพิจารณารายข้อย่อยที่พบความแตกต่างในแต่ละปัจจัย พบว่า

ในปัจจุบันลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก และ งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อยมีความพึงพอใจในเรื่อง งานที่ทําอยู่ขณะนี้ ได้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และ งานที่ทําอยู่ตรงกับความสนใจ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน และ งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก มีความพึงพอใจในเรื่อง ปริมาณงานและความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน และ งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก มีความพึงพอใจในเรื่องงานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย

ในปัจจุบันสิ่งตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก และงานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจในเรื่อง ค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และ ค่าตอบแทนที่ทําอยู่มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่พัฒนามากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงานมีความพึงพอใจ ในเรื่อง ลักษณะหน้าที่การงาน
ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานนอกหน้าที่อื่น มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงาน
บริการที่วิชาชีพน้อย

และในปัจจัยเพื่อนร่วมงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่วิชาชีพน้อย
มีความพึงพอใจในเรื่อง แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ มากกว่า
เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่วิชาชีพมาก งานเทคนิคที่วิชาชีพน้อย งานเทคนิคที่วิชาชีพมาก
และงานสำนักงาน

อภิปรายผล

1. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน
จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
ต่อปัจจัยต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ นุชนาฏนนท์
(2525) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ
แยกพิจารณารายข้อย่อยในแต่ละปัจจัย พบว่า ในปัจจัยลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจ
อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง งานเปิดโอกาสให้ช่วยเหลือผู้อื่น และ วัสดุอุปกรณ์ที่ได้ทำงานบริการวิชาการ
ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่างตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่
ที่ได้รับผิดชอบอยู่ มีศรัทธาในการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ เสาวนีย์ นุชนาฏนนท์ (2525) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในเรื่อง
การบริการสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือเรื่อง การมีโอกาสได้
เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะบุคลากรของห้องสมุดแต่ละแห่งมีเป็นจำนวนมากทำให้โอกาสในการเข้ารับการอบรม เข้าร่วม-
ประชุมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์เป็นไปได้อย่างไม่ทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารควร-
สอดคล้องดูแล พิจารณาส่งบุคลากรหมุนเวียนกันไปทั่วถึงหรือหาโอกาสจัดประชุม สัมมนาเป็นการภายใน
ขึ้นบ้าง เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดจะได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น อันจะเป็น
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานให้แก่-
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ส่วนงานวิจัยปัจจัยปัจจัยสิ่งตอบแทน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยในเรื่อง ลักษณะหน้าที่งานงานวิจัย อันเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานงานหน้าที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ บุชนาญนท์ (2525) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในเรื่อง ความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สายงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีโอกาสในการเลื่อนขั้นสูงสุดเพียงแค่ระดับ 5 เท่านั้น ซึ่งต่างจากสายงานบรรณารักษ์ที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นถึงระดับ 10 (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . 2534) ดังนั้นจึงทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความไม่พึงพอใจในเรื่องดังกล่าว

งานวิจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในเรื่อง ⁽¹⁾งานที่ทำอยู่พอภาคภูมิใจกับตนเอง หน่วยงานให้บริการด้านเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่น พัดลม ข้าวต้ม ข้าวไข่ และ สถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน ⁽¹⁾ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะคำนึงมาในเรื่องอาชีพของคนไทยซึ่งเชื่อว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ส่วนในเรื่องหน่วยงานให้บริการด้านเครื่องใช้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก และสถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงานนั้นคงจะ ⁽²⁾เนื่องมาจากห้องสมุดที่เข้าในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นห้องสมุดระดับมหาวิทยาลัยจึง เป็นห้องสมุดที่มีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ การจัดพื้นที่สำหรับงานในฝ่ายต่างๆ และมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้อื่นๆไว้ค่อนข้างจะครบถ้วน จึงทำให้ผู้ทำงานในห้องสมุดรู้สึกสะดวกสบาย ส่วนที่ ⁽³⁾เจ้าหน้าที่ห้องสมุดรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือเรื่อง หน่วยงานจัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อน หน่วยงานจัดให้มีอุปกรณ์ผ่อนคลายความตึงเครียดในช่วงเวลาพัก เช่น เครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา และ การมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา เช่น การไปทัศนศึกษา หรือเล่นกีฬา เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดต้องทำงานตลอดทั้งวันและบางวันยังต้องทำงานนอกเวลาราชการด้วย จึงทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า ทำให้ต้องการพักผ่อน จึงมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานจัดอุปกรณ์ผ่อนคลายความตึงเครียด เช่น เครื่องดนตรี หรืออุปกรณ์กีฬา หรือจัดกิจกรรมอื่นๆ เช่นการไปทัศนศึกษา หรือ จัดแข่งขันกีฬาขึ้นบ้างเป็นครั้งคราว จะเห็นผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้ามในส่วนนี้ไป เพราะกิจกรรมดังกล่าวถือว่าเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์คือการพักผ่อนซึ่งเป็นความต้องการทางร่างกาย อันเป็นความต้องการในขั้นที่ 1 ตามทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์ (Donnelly, Gibson and

Ivancevich. 1984 : 311-314 ; citing Maslow. 1954 : 93-98)

และในปัจจัยเพื่อนร่วมงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน และ มีความสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ผลที่ได้ออกมาเช่นนี้นับว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดี เพราะการทำงานใดก็ตามจะบรรลุผลสำเร็จลงได้ด้วยดีนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี และนอกจากนี้ยังจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้วย เมื่อเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นอยู่ในระดับมากย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดผลดีตามไปด้วย อันจะทำให้การทำงานที่ท้ออยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปรต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่เข้าในการศึกษานี้ครั้งนี้เป็นข้าราชการ ซึ่งมีโอกาสในการเลื่อนขั้น และได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมือนกัน และอีกสาเหตุหนึ่งคือห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมีเจ้าหน้าที่ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการมาก จึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่ที่ศึกษานี้เกิดความรู้สึกว่าตนเองยังอยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า จึงทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ดังนั้นเมื่อทดสอบความแตกต่างจึงไม่พบความแตกต่าง

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยตามตัวแปรต่างๆ

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในปัจจัยต่างๆ
5 ด้าน จำแนกตามเพศ

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้และขัดแย้งกับงานวิจัยของฟิทช์ (Fitch. 1990 : 316) ที่ว่าเพศมีผลต่อความพึงพอใจ

านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่าตัวแปรอื่นๆ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของลินช์ และ เวอร์ดิน (Lynch and Verdin, 1983 : 441) ที่ว่าเรื่องเพศมีผลต่อระดับความพึงพอใจ

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละปัจจัยก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน ยกเว้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน พบว่า ชาย มีความพึงพอใจในเรื่องสถานที่ทำงานมีความ สะดวกสบายเหมาะสมแก่การทำงาน มากกว่าหญิงซึ่งสอดคล้องกับที่กิลเมอร์ (Gilmer, 1966 : 283) กล่าวว่าไว้ว่าหญิงจะให้ความสำคัญต่อสภาพการทำงานได้แก่อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ที่องทำงาน ที่องอาหาร มากกว่า ชาย

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีเพียง ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน เพียงปัจจัยเดียว เท่านั้นที่พบความแตกต่าง

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละปัจจัยพบว่าไม่มีความแตกต่างสำหรับปัจจัย ถึงตอบแทน และ ผู้บังคับบัญชา แต่สำหรับปัจจัยลักษณะงานพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในเรื่อง โอกาสที่ได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์ และ วัสดุภูมิปัญญาที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมีส่วนช่วย สันับสนุนการเรียนการสอน มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ วิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ทางวิชาที่มากกว่า จึงได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อจะได้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงงานของ ตนเองให้ดีขึ้น ดังนั้นเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้จึงรู้สึกภูมิใจและพอใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมีส่วนช่วย สันสนับสนุนการเรียนการสอน มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งส่วนใหญ ่ทำงานที่ไม่ต้องใช้วิชาที่มากนัก

สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่อง หน่วยงานให้บริการด้านเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

ในหน่วยงาน เช่น พัฒม นาตัม น้าช้ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้มีการศึกษาสูงมักจะมีโอกาสได้ไปเห็นการจัดองค์การของหน่วยงานอื่นนามากกว่า ดังนั้นจึงเกิดการเปรียบเทียบเกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าการจัดตั้งต่างๆให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ

และสำหรับปัจจัยเพื่อนร่วมงานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วยความราบรื่น แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็พยายามปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดีเสมอ และ เมื่อศัตรูะไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานก็ได้มาจที่จะทำหน้าที่แทน มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนใหญ่จะทำงานด้านวิชาการ ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจอันอาจเป็นสาเหตุของการนำไปสู่ความขัดแย้ง เนื่องจากการไม่ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน และเมื่อเกิดความขัดแย้งกันขึ้นก็จะทำให้การทำงานในฝ่ายเดียวกันเป็นไปด้วยความไม่ราบรื่น ถ้าที่ควร ดังนั้นเมื่อศัตรูะไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานจึงไม่ได้มาจที่จะทำหน้าที่แทนตนเอง

3.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานของการศึกษานครั้งนี้ มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละปัจจัยและรายคู่ในรายชื่อที่พบความแตกต่างพบว่าในปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง แต่ในปัจจัยสิ่งตอบแทนที่พบความแตกต่างคือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-10 ปี มีความพึงพอใจในเรื่อง ได้รับความประเป็นผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฟิทช์ (Fitch, 1990 : 318) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย

ที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานมากกว่า 10 ปี นั้นไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเนื่องจากเป็นข้าราชการนสายงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีโอกาสในการเลื่อนขั้นได้สูงสุดเพียงแค่ระดับ 5 เท่านั้น สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ที่พบความแตกต่างคือ เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีความพึงพอใจในเรื่อง หน่วยงานจัดที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ ๆ คือในระยะ 2 ปีแรกนั้นยังไม่มีโอกาสได้เห็นการจัดองค์การของหน่วยงานอื่นๆ จึงไม่เกิดการเปรียบเทียบ ทำให้รู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งที่หน่วยงานของตนจัดให้

และในปัจจัยเพื่อนร่วมงานที่พบความแตกต่างมีดังนี้คือ เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในเรื่อง เพื่อนร่วมงาน ในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกันได้ด้วย ความราบรื่น แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็พยายามหาความเข้าใจกันได้ด้วยดีเสมอ บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวก็สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยแก้ปัญหาได้ และ เมื่อติดธุระไม่สามารถทำงานได้ เพื่อนร่วมงานเต็มใจทำหน้าที่แทน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 2-10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ ๆ คือในระยะ 2 ปีแรกนั้น เป็นผู้ที่ยังไม่รู้งานเท่าไรนัก ยังต้องการคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันอยู่ เมื่อได้รับความแนะนำจากเพื่อนร่วมงานย่อมเกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หลังจาก 2 ปีไปแล้วจะมีประสบการณ์งานที่ทำอยู่มากขึ้น ทำให้มีความคิดเห็นเป็นของตัวเองมากขึ้น ซึ่งในกรณีนี้อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้มากขึ้น

3.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในปัจจัยต่าง ๆ 5 ด้าน จำแนกตามประเภทของงาน

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานในการศึกษานี้ มีเพียงปัจจัยลักษณะงานเพียงปัจจัยเดียว เท่านั้นที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกพิจารณา เป็นรายข้อในแต่ละปัจจัยและรายฐานรายข้อที่พบความแตกต่าง

พบว่าในปัจจัยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและปัจจัยผู้บังคับบัญชาไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในปัจจัยลักษณะงานพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ทำงานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพมาก งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจในเรื่อง งานที่ทำอยู่ตามขณะนี้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ งานที่ทำอยู่ตรงกับความสามารถ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพมากมีความพึงพอใจในเรื่อง ปริมาณงานในยอมรับได้ชอบมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มาทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อยและงานสำนักงาน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ลดคุณค่าของตนเองงานการสอน เข้ารับราชการ หรือเจ้าหน้าที่เหล่านี้ได้ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิขึ้นภายหลัง แต่ไม่สามารถเปลี่ยนตำแหน่งงานได้จึงต้องทำงานอยู่ตามตำแหน่งเดิม จึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่เหล่านี้เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถและไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับที่กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 281)กล่าวว่า ถ้าจะมีส่วนสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเองแล้วก็จะเกิด-ความพอใจในการทำงาน

สำหรับปัจจัยสิ่งตอบแทนพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงาน งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจในเรื่อง ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับบุคคลในหน่วยงานอื่น มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย เจ้าหน้าที่ที่ทำงานสำนักงานมีความพึงพอใจในเรื่อง ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันเปิดโอกาสก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย ในเรื่อง ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความสามารถ นั้น คงจะเป็นไปตามเหตุผลข้างต้น ส่วนในเรื่องตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับบุคคลในหน่วยงานอื่น และ ลักษณะงานในปัจจุบันเปิดโอกาสก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่นนั้น คงจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเองและตนเองคิดว่า เป็นงานที่ไม่สำคัญ ไม่เด่น จึงเป็นเหตุให้ไม่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าเหมือนกับงานที่เจ้าหน้าที่ในฝ่ายอื่นทำอยู่

และในอีกจุดที่ค่อนข้างงานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อย มีความพึงพอใจในเรื่อง แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็พยายามปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดีเสมอ มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก งานเทคนิคที่ใช้วิชาชีพน้อย งานบริการที่ใช้วิชาชีพมาก และงานสำนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริการที่ใช้วิชาชีพน้อยทำอยู่เป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยการปรึกษาหารือ หรือการตัดสินใจร่วมกันมากนัก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้น้อย

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

1. ผลจากการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในเรื่อง การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาทางวิชาการนอกพื้นที่ขึ้นบ้าง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดใหม่ให้แก่ เจ้าหน้าที่ หรือเมื่อมีหน่วยงานภายนอกจัดการอบรมก็พิจารณาพบน เวียนส่งบุคลากรไปร่วมอบรมด้วย

2. ผลจากการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในเรื่อง ลักษณะหน้าที่การงานในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น อยู่ในระดับน้อย ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นระเบียบของทางราชการ ห้องสมุดไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรจัดให้มีสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นมาให้เป็นการทดแทน

3. ผลจากการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในเรื่อง หน่วยงานได้จัดที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อน และ หน่วยงานจัดให้อุปกรณ์ผ่อนคลายความตึงเครียดในช่วงเวลาพัก เช่น เครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยจึงควรปรับปรุงเรื่องต่างๆ ดังกล่าว ด้วยการจัดอุปกรณ์ดนตรี กีฬา เกม หรือ จัดสถานที่พักผ่อน และกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด เช่นการจัดกิจกรรมกีฬา งานสังสรรค์รื่นเริงในโอกาสต่างๆ หรือการไปทัศนศึกษาให้แก่ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดบ้างเป็นครั้งคราว

บรรณาการ

บรรณานุกรม

- จิราพรรณ พัฒนกุลชัย. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. ปรินทิพานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม , 2530. อัดสำเนา.
- ชัยนาถ นาคบุบผา. "พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ," ดุษฎีนิพนธ์. 11: 54-58 ; สิงหาคม 2529.
- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. "ผู้บริหารควรให้รางวัลและสิ่งล่อใจอย่างไร," เพิ่มผลผลิต. 29 : 56-61 ; กันยายน-ตุลาคม 2533.
- ธีรวิทย์ บุญยโสภณ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ, 2528.
- เทพอล สัมสุรัตน์. "การปรับปรุงงานสำนักงานและการจูงใจ," อุตสาหกรรมสาร. 30(5) : 30-34 ; พฤษภาคม 2530.
- วนิดา ธีรธรรมะ. "การปรับปรุงสถานภาพของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา," วิทยบริการ. 5 : 49-63. ; กันยายน 2526.
- แย่งน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.
- บุญถม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2532.
- _____. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม , 2532.
- ประทุม โพธิ์กุล. "กระบวนการสร้างแรงจูงใจในเชิงปฏิบัติการ," มิตรครู. 30(10) : 57-59 ; พฤษภาคม 2532.
- ปิยนุช สุกจิต. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ. ปรินทิพานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

เบ่งศรี อังคนันท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนดุสิต, 2533.

พวงรัตน์ ภักดิ์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

ภavana เขมะรัตน์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเย็บ-คั่นของห้องสมุด

มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

อัดสำเนา.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

วัฒนาพานิช, 2528.

สีกา สีกานุเคราะห์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษาดู,

2530.

วิจิตร การกลาง. "สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงาน," มิตรครู. 26(15) :

สิงหาคม 2527.

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย. กองการเจ้าหน้าที่. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2534.

ศรีเรือน โกศลวัฒน์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยใน

กรุงเทพมหานคร. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สมยศ นาวีการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2524.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อ

การจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัย. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

สุนทร บุญสุข. "การสร้างแรงจูงใจ," พัฒนาชุมชน. 28(12) : 30-34 ; ธันวาคม 2532.

สุรวงศ์ ศรีสุวจริย์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2532. อัดสำเนา.

เสาวนีย์ นุชนาถนนท์. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.

อุไรพรรณ หล่อศิริ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์จัดหมู่และทาบัตร์รายการ
กับบรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
อ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

Azad, Asadollah. "Job Satisfaction of Paraprofessional Librarians :
A Comparative Study of Public and Technical Service Departments
in Selected University Libraries," Dissertation Abstracts
International. 39 : 6379-a ; May, 1979.

Donnelly, Jame H. ,Jr. ,Jame L. Gibson and John M. Ivancevich. Fundamentals
of Managament. 5th ed. Plano, Tex. : Business Publications, 1984.

Fitch, Donna K. "Job Satisfaction Among Library Support Staff in Alabama
Academic Libraries," College & Research Libraries. 51(4) : 313-
319 ; July, 1990.

French, Derck and Heather Saward. Dictionary of Management. 2nd ed.
Hants : Gower, 1983.

Gilmer, Beverly Von Haller. Industrial Psychology. 2nd ed. New
York : McGraw-Hill, 1966.

_____. Psychology. New York : Harper & Row, 1970.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill, 1973.

Harrel, Thomas Willard. Industrial Psychology. Rev.ed. Callcutta :
Oxford & IBH Publishing, 1967.

Johannsen, Hano and Terry G.Page. International Dictionary of Management.
2nd ed. London : Macmillan, 1980.

Lynch, Beverly P. and Jo Ann Verdin. "Job Satisfaction in Libraries : A Replication," Library Quarterly. 57: 190-202 ; April, 1987.

Lynch, Beverly P. and Jo Ann Verdin. "Job Satisfaction in Libraries : Relationship of the Work Itself, Age, Sex, Occupational Group, Tenure, Supervisory level, Career Commitment and Library Department," Library Quarterly. 53 : 434-447 ; October, 1983.

McCormick, Ernest J. and Ilgen. Industrial and Organization Psychology. 7th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1980.

การพัฒนาระบบ

ภาคผนวก

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ทม 1007/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

23 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการหอสมุดกลาง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวลัดดา แพรภักทรพิศุทธิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ

ผศ.พวา พันธุ์เมฆา

ประธาน

อ.ผกายวรรณ เจียมเจริญ

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง

เดือนมกราคม 2535 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณใน
ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ

23 ธันวาคม 2534

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวลัดดา แพรภักการนิศุทธิ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความประสงค์ที่จะรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้อัปเป็นความลับ จะนำไปใช้ประโยชน์ในแง่การศึกษาค้นคว้าเท่านั้น โดยจะแสดงผลเป็นภาพรวม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน เมื่อทำแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งคืนที่สำนักงานเลขานุการ ภายในวันที่ 23 มกราคม 2535 ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวลัดดา แพรภักการนิศุทธิ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงาน

ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นประจำ หรือ มากที่สุดในปัจจุบันเป็นงานเกี่ยวกับอะไร

(ตอบเพียงข้อเดียว)

☐ เรียงบัตรรายการ

☐ ทำกฤตภาคและจัดเรียงจุลสาร

☐ ทำบัตรรายการหนังสือแนวนาย

☐ ร่างบัตรรายการหนังสือ และ บัตรบรรณานุกรมวารสาร

☐ เตรียมหนังสือ เช่น เขียนสัน ติดช่องบัตร

☐ ซ่อมหนังสือ หรือ เข้าปกเย็บเล่ม

☐ พิมพ์บัตรรายการ และ ไปรษณีย์หนังสือ

☐ ป้อนข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือลงเครื่องคอมพิวเตอร์

☐ ลงทะเบียนหนังสือ หรือ วารสาร

☐ ให้บริการยืม-คืน และ จัดหนังสือขึ้นชั้น

☐ ช่วยให้บริการตอบคำถามและช่วยค้นคว้า

☐ ให้บริการสื่อสตัทส์

☐ ให้บริการถ่ายสำเนาเอกสาร

☐ จัดนิทรรศการ

☐ งานในสำนักงานเลขานุการของสำนักหอสมุดกลาง / สำนักวิทยบริการ

3. ท่านทำงานอยู่ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นเวลาานเท่าไร

☐ น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านในเวลานี้คือ

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี หรือ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคัดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานของท่าน

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 37 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 คำตอบ คือ เป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ก่อนตอบคำถามกรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกระดับใด โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึก หรือ สภาพที่ท่านกำลังประสบอยู่ โดยกาเครื่องหมาย ลงในช่องตัวเลือกใดตัวเลือกหนึ่งเพียงข้อเดียวเท่านั้น

คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด ท่านมีอิสระในการตอบให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน คำตอบที่จริงใจและครบถ้วนทุกข้อจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงตามความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	งานใหม่หน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
2.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ท่านได้ใช้ความรู้ความ- สามารถอย่างเต็มที่					
3.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสนใจของท่าน					
4.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความพอเหมาะ- กำลังความสามารถของท่าน					
5.	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม สัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์					
6.	งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
7.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ					
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานบริการวิชาการซึ่งมีส่วน ช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน					
9.	งานที่ท่านทำอยู่ให้ผลตอบแทนที่มั่นคง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงตามความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของท่าน เช่น ประสบบุติเหตุ หรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต					
11.	หน่วยงานของท่านให้บริการด้านเครื่องใช้ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในหน่วยงาน เช่น พัดลม น้ำดื่ม น้ำใช้					
12.	หน่วยงานของท่านได้จัดที่พักสำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนของท่าน					
13.	หน่วยงานของท่านมีคู่มือ หรือระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น					
14.	สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน					
15.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ผ่อนคลายความเครียดในช่วงเวลาพัก เช่น เครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา					
16.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา เช่น การไปทัศนศึกษา หรือเล่นกีฬา เป็นต้น					
17.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงตามความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านต้อง- รับผิดชอบ					
19.	ตำแหน่งงานของท่าน เป็นตำแหน่งงานที่ได้รับการ- ยอมรับว่าสำคัญ					
20.	บุคคลอื่นให้เกียรติและให้ความนับถือในตำแหน่ง หน้าที่การงานของท่าน					
21.	ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน เหมาะกับวุฒิความรู้ ความสามารถของท่าน					
22.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการที่ กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน					
23.	ผู้ให้บริการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านทำอยู่					
24.	รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
25.	เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่กับงานของ- หน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยเดียวกันท่านพอใจกับ- ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
26.	ลักษณะหน้าที่งานในปัจจุบันของท่านเปิดโอกาสให้- ท่านก้าวหน้าเร็วกว่าลักษณะงานในหน้าที่อื่น					
27.	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม					
28.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านประสบ ปัญหาในการทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงตามความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน					
30.	ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมดีต่อทุกคนอย่างคงเส้นคงวา- ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
31.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว					
32.	ท่านและเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกันทำงานร่วมกัน ได้ด้วยความราบรื่น					
33.	แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ท่านและเพื่อนร่วมงานก็ พยายามปรับความเข้าใจกันด้วยดีเสมอ					
34.	บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความสนุกสนาน และเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน					
35.	ท่านมีความสุขใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานของ ท่านในปัจจุบัน					
36.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวท่าน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้					
37.	เมื่อท่านติดธุระไม่สามารถมาทำงานได้เพื่อน- ร่วมงานเต็มใจทำหน้าที่แทนท่าน					

จแนบสอบถามแต่เพียงเท่านี้ ขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวลัดดา แพร่ภัทรพิสุทธิ์
เกิดวันที่	19 พฤษภาคม 2502
สถานที่เกิด	อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	356/6 สวรรค์วิถี อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	อาจารย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	กศ.บ. (ภาษาไทย) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2535	กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ของ

ลัดดา แพร่ภัทรพิศุทธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์

ตุลาคม 2535

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทของงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามประเภทประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t -test และ F -test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ทำงานต่างประเภทกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยลักษณะงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

JOB SATISFACTION OF LIBRARY SUPPORT STAFF IN ACADEMIC LIBRARIES

AN ABSTRACT

BY

LADDA PRAEPATTARAPISUTH

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

Octoberber 1992

The purposes of this research are 1) to study the level of job satisfaction of the library support staff in academic libraries 2) to compare how variables such as sex , education level , years of working and type of work affect the job satisfaction of the library support staff in academic libraries.

The samples used in the research are 181 library support staff. Rating scale questionair were used for collecting data. Statistical method used for analysing data were percentage , mean , t-test and F-test.

The major findings are as follow :

1. As a whole, the library support staff's job satisfaction is at the medium level.

2. The library support staff's job satisfaction in each factor based on sex is found not significant different.

3. The library support staff's job satisfaction in each factor based on education level is found not significant different except the one on co-worker which is found significant different at .05 level.

4. The library support staff's job satisfaction in each factor based on years of working is found not significant different except the one on co-worker which is found significant different at .01 level.

5. The library support staff's job satisfaction in each factor based on type of work is found not significant different except the one on intrinsic aspects of the job is found significant different at .01 level.