

023.2

1187

11

แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล

ปริญญาพนธ์

ของ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์

16 เม.ย. 2535

ห้องสมุดคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

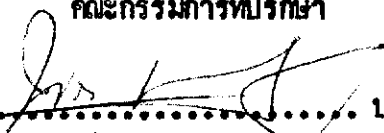
กุมภาพันธ์ 2529

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177158

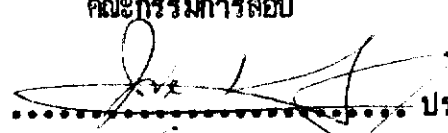
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

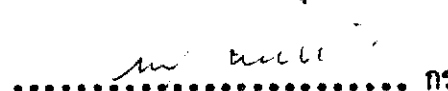
คณะกรรมการที่ปรึกษา


..... ประธาน

..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน

..... กรรมการ

..... กรรมการ

ประกาศศฤงคาร

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์พวา พันธุ์เมฆา ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลียว พันธุ์สีดา ที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือมา โดยตลอด ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชัย หับเที่ยง ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ คุณสมใจ พุททเบญจพจน์ ที่ให้ความช่วยเหลือด้านสถิติ คุณประยงค์ พรหมรักษ์ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรดาศิษย์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการค้นคว้าแบบสอบถาม

กรองจิตต์ พรหมรักษ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	ค่านิยมศัพท์เฉพาะ	6
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	8
2	เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน	9
	ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน	10
	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	11
	ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	17
	การดำเนินงานงานห้องสมุดโรงเรียน	20
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	37
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	38
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	การวิเคราะห์ข้อมูล	40
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	58
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	75
ภาคผนวก ข	88

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร	38
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบสนองความต้องการสมบูรณ์	40
3	ระดับและอันดับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและ ไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน	45
4	ระดับและอันดับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและ ไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยค่าจูงแต่ละด้าน	46
5	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจแต่ละด้านในการทำงาน ของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค่าจูง	48
6	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของ บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน	49
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของ บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยค่าจูงแต่ละด้าน	50
8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของ บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง	51
9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของ บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปัจจัยจูงใจ แต่ละด้าน	52
10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของ บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปัจจัยค่าจูง แต่ละด้าน	53

ภูมิหลัง

ห้องสมุดเป็นแหล่งบริการด้านความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการพัฒนาทุกด้าน ส่วนใหญ่เป็นบริการของรัฐจัดขึ้นเพื่อการศึกษาของแต่ละคน และเพื่อสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศโดยรวม (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 2528 : 3) ห้องสมุดจึงมีความสำคัญสำหรับการศึกษาในปัจจุบัน เพราะห้องสมุดเป็นแหล่งรวบรวมวัสดุเพื่อการศึกษาในรูปของสิ่งพิมพ์และสื่อทัศนวัสดุต่าง ๆ สำหรับตอบสนองความต้องการในทางการศึกษาค้นคว้า การวิจัย การพักผ่อนหย่อนใจและความบันเทิง อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าห้องสมุดเป็นสถาบันสำคัญของสังคมที่ช่วยสร้างสม สืบทอดและเผยแพร่มรดกทางการศึกษา วัฒนธรรม กิจกรรมการค้นคว้า ตลอดจนวิทยาการใหม่ ๆ ให้แก่สังคม ดังที่เชาเวอร์ล เนห์รู ได้กล่าวไว้ว่า "ห้องสมุดเป็นกุญแจไขความรู้ทั้งมวลในโลก" (Chopra. 1984 : 156 citing Nehru. 1969 : 14) ห้องสมุดจึงเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับโรงเรียนอันเป็นระดับที่ต้องการการวางรากฐานให้มั่นคงและได้ผลตามเป้าหมายของการให้การศึกษา นับวันบทบาทของห้องสมุดโรงเรียนยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นเสมือนแหล่งทดลองการฝึกการใช้สมอง สติปัญญาของนักเรียน จากพื้นฐานวิชาการที่ได้รับฟังการบรรยายจากครูในห้องเรียน และจากการอ่านหนังสือแบบเรียน (คุณรัฐวน อินทรกำแหง และนวลจันทร์ รัตนาก 2521 : 13) นอกจากนี้ห้องสมุดยังช่วยปลูกฝังนิสัยรักการอ่านและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ห้องสมุดที่มีการดำเนินงานที่ดีจะสามารถช่วยครูอาจารย์ในด้านการสอนได้อีกด้วย เพราะครูอาจารย์จำเป็นต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ รวมถึงการใช้เทคนิคอุปกรณ์ใหม่ ๆ ซึ่งเกิดขึ้นทุกเวลา (สันติ ทองประเสริฐ 2522 : 138) อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าห้องสมุดจะมีหนังสือดีพร้อมสมบูรณ์ มีอาคารสถานที่โอ่อ่าสวยงามเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากบรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ทรงคุณวุฒิเหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ใน

ห้องสมุดแล้ว การบริหารและการให้บริการทางวิชาการของห้องสมุดนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้เลย เรื่องของบุคลากรห้องสมุดจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบเป็นพิเศษทั้งในแง่คุณวุฒิ ปริมาณ ตลอดจนการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ (นวนิศย์ อินทราณะ 2526 : 49)

บรรณารักษ์เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารงานห้องสมุดให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบ จัดหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน และความต้องการของผู้อ่าน จัดเตรียมวัสดุห้องสมุดให้พร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้อ่าน จัดให้นักเรียนและครูได้รับความสะดวกในการใช้ห้องสมุด ตลอดจนหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้มาใช้บริการของห้องสมุดให้มากที่สุด บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนที่เหมาะสมต้องมีคุณสมบัติหลายประการ เช่น มีความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนโยบายการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และที่สำคัญที่สุดคือ ต้องมีทัศนคติที่ดี มีความศรัทธาต่ออาชีพบรรณารักษ์ เพราะด้วยใจศรัทธาต่ออาชีพและการมีทัศนคติที่ดีต่องาน จะเป็นพลังใจให้บรรณารักษ์สามารถปฏิบัติงานที่หนัก และหนัก้าอุปสรรคนานาประการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (คุณัญญาวน อินทรกำแหง และนวลจันทร์ รัตนากกร 2521 : 18 - 20)

งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน ได้แก่ งานวิจัยของ สมชัย ยุติธรรม (สมชัย ยุติธรรม 2513 : 68) สุชาติ อำนวยขจร (สุชาติ อำนวยขจร 2516 : 60) บุญเรือน ศรีจันทร์คำ (บุญเรือน ศรีจันทร์คำ 2518 : 76 - 77) เกษม นิยมราษฎร์ (เกษม นิยมราษฎร์ 2520 : 79) และ เฉลิมศรี เจริญการ (เฉลิมศรี เจริญการ 2525 : 60) พบปัญหาอันเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนสอดคล้องกันหลายประการ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าห้องสมุดโรงเรียนมีความสำคัญมาก แต่ในทางปฏิบัติมิได้ให้ความสนับสนุนเท่าที่ควร
2. ขาดแคลนบรรณารักษ์ที่มีความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์และบรรณารักษ์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลา เพราะต้องสอนและทำงานอื่นด้วย

3. ได้รับงบประมาณน้อย ทำให้ไม่สามารถจัดหาหนังสือ สิ่งพิมพ์และวัสดุห้องสมุดให้เพียงพอกับความต้องการ

4. สถานที่คับแคบ มีเสียงรบกวนมาก บรรยากาศในห้องสมุดไม่ดี

ผลจากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน บรรณารักษ์ห้องสมุดต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคเป็นอันมาก อันอาจมีผลกระทบต่อการบริการของห้องสมุดโรงเรียนที่ไม่สามารถจัดดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นในการจัดดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บรรณารักษ์จะมีความเครียด มีความเครียดทางอาชีพแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ แรงจูงใจในการทำงาน เพราะแรงจูงใจที่บุคคลได้รับนั้นจะช่วยกระตุ้น เสริมแรง และสร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Travers, 1958 : 396) แรงจูงใจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุด (อรุณ รัชธรรม 2522 : 292) แรงจูงใจยังใช้เป็นเครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตของมนุษย์ได้ด้วย เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จกับคนที่ล้มเหลวก็คือแรงจูงใจส่วนตัวที่ผู้ประสบความสำเร็จมี (ปรัชญา เวสารัชช และ อรุณ รัชธรรม 2526 : 11)

แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เกื้อหนุนแรงจูงใจจากภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับและการลงโทษต่าง ๆ และปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากภายใน เช่น การมีงานที่ท้าทายตรงตามความสนใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่ามีคุณค่า และการได้รับโอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น (บุญ วงศ์นารี 2524 : 67 - 68) และบรรณารักษ์แต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกันตลอดเวลา ปัจจัยที่ดีที่สุดสำหรับบรรณารักษ์กลุ่มหนึ่ง แต่อาจไม่เป็นที่พอใจแก่บรรณารักษ์อีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ (เดวิด เทลเลอร์ 2519 : 84) การทราบถึงปัจจัยที่เกื้อหนุนแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์จึงมีผลต่อการวางแผนพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบรรณารักษ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยเป็นสถาบันที่มีส่วนในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบรรณารักษ์ สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย จึงได้จัดให้มีการคัดเลือกบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนดีเด่นประจำปีขึ้น เพื่อเป็นกำลังใจแก่บรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานห้องสมุดด้วยความขยันขันแข็ง อุตุน เสียสละ เพื่องานห้องสมุดอย่างจริงจัง จนมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ (สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย 2529 : 1) นับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บรรณารักษ์ให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าบรรณารักษ์ผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย เป็นบรรณารักษ์ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ว่าแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในอันที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล
2. เพื่อศึกษาอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล กับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล

4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลระหว่างบรรณารักษ์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบข้อเท็จจริงในค่านิยมปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ทำให้ทราบผลการ เปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล กับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล
3. ทำให้ทราบผลการ เปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลระหว่างบรรณารักษ์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
4. เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
5. ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นแนวทางหนึ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่
 - 1.1 บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี จำนวน 28 คน
 - 1.2 บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา ที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 217 คน ทั้งหมดเป็นบรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดที่มีบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล

2.2 บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจำแนกออกเป็น

3.1 ปัจจัยจูงใจ

3.2 ปัจจัยท้าทาย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้น จูงใจ และชักนำให้บรรณารักษ์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้เป็นไปตามทฤษฎีของเฮลซึชเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บรรณารักษ์สามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บรรณารักษ์ได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บรรณารักษ์ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำ การที่ได้ทำงานที่ตนสนใจและที่ตนถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถย่อมจะส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจเต็มที่

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่บรรณารักษ์ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยเปิดโอกาสให้ บรรณารักษ์มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ บรรณารักษ์ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกา สให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการอบรม การศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

1.2 ปัจจัยต่ำจุณ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น ได้แก่

2.1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การที่บรรณารักษ์มี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน

2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความ สัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบรรณารักษ์และผู้ร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างดีมิตร

2.1.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บรรณารักษ์ปฏิบัติ หน้าที่โดยได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพ การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจาก โจรผู้ร้ายคุกคาม

2.1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและ เครื่องอำนวญความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงานและอื่น ๆ มี ความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

2.1.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วย เหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

3. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล หมายถึง บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี ซึ่งกิจกรรมนี้ได้เริ่มจัดใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 จนถึงปัจจุบัน

4. บรรณารักษ์ห้องสมุดที่ไม่ได้รับรางวัล หมายถึง บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเดียวกับบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล

สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า

1. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในมัจฉัย แต่ละด้านแตกต่างกัน

2. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีแรงจูงใจในการทำงานในมัจฉัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ทักษะเฉพาะสมรรถภาพที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ (Andreas. 1970 : 505) มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่ลึกลับที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น (Harriman. 1947 : 226) นอกจากจะช่วยกระตุ้นให้มนุษย์เคลื่อนไหว และกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ แล้วยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Berelson and Steiner. 1964 : 240) จอห์น แรนเฟอ์ด และไรท์แมน (Sanford and Wrightman. 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อสละสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนสิ่งบางอย่าง สตีร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1979 : 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่มีทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งซึ่งสนับสนุนรักษากิจกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ ลันด์วอเตอร์ (Landwater. 1980 : 634) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อีกแนวหนึ่งว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้นาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึงปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม
อย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใด
ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ
ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความ
สามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom. 1970 : 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของ
การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่
ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการ
ทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออก
เพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจ
นั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จ
ตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม 2522 : 268) นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray.
1961 : 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์
ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จ
เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด ดังที่
แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน
ให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์
คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะ
กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะยังเกิด
ความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2523 : 2)
บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่ง
แข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren. 1976 : 31 - 34)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลง ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น ถ้าแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำโดยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึงการกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย (วารินทร์ สายโฮบเอื้อ และสุกัญญา อธิธากร 2522 : 66) นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบ ด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลย์ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

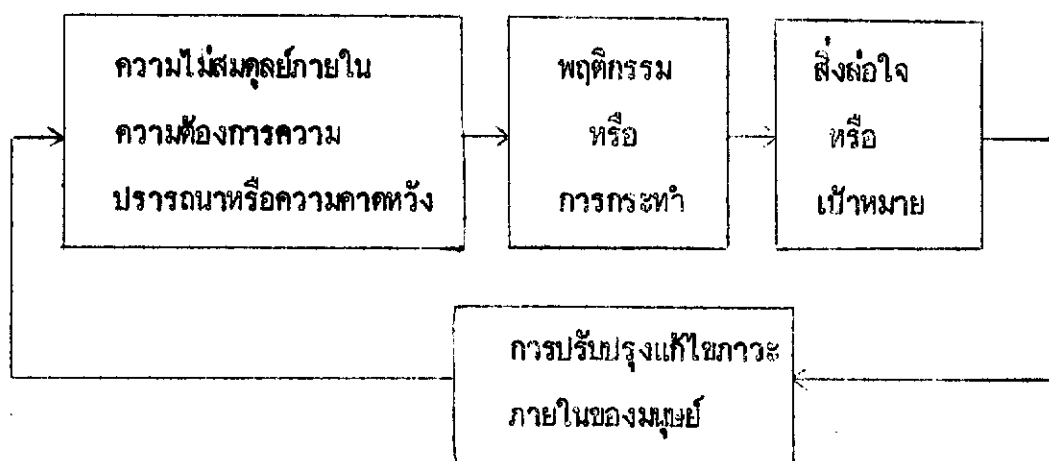
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อตอบสนองความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ (Luthans. 1980 : 150)

สตีร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1979 : 6 - 7) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ

โดยแสดงตัวแบบของการจูงใจดังกล่าวกว้างไว้ดังนี้



เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งล่อใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ.

จึงอาจกล่าวได้ว่าการจะจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการคือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ชูรเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306 - 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล
2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ให้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิดคือ
 - ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง
 - ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ
2. สิ่งจูงใจที่มีใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีให้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 75 - 76)

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยม เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (Negro. 1969 : 201)

ดังนั้นสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการคือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางการในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความด้อยที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติหมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน (Barnard. 1974 : 142 - 148)

จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ดนอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวกส้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

ส่วนไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำได้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path - Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้มัน จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

พิกอร์สและไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981 : 116) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสให้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. มีหลักการประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของยูเอม ได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้ (เกตุณี หงษ์นันท์ 2518 : 130 - 131)

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อันหมายถึง การทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานที่
4. มีสิ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจําแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถ

6. การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ นักวิชาการที่ไว้รวบรวมและแยกแยะความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายคือ มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) ซึ่งได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ และความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security needs) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน

ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or Status needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความสามารถ (Self - actualization or Self - realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

2. ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยคำจูงของเฮอริชเบอร์ก

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) เป็นผู้ที่มีส่วนสร้างทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญและรู้จักกันแพร่หลาย เฮอริชเบอร์กสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคน เขาได้ศึกษาค้นคว้าว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่เขาค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และให้แนวคิดว่าการแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประการคือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้อื่น

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ

1.4 ความรับผิดชอบ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยห้าฐาน (Hygiene Factors) ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในชั้นบังคับบัญชา
- 2.4 ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.7 สภาพการทำงาน
- 2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.9 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.10 ชีวิตส่วนตัว
- 2.11 ความมั่นคงในงาน

องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่ต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้วจะช่วยให้แรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยห้าฐานทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่เอาหน้างาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

3. ทฤษฎีความต้องการสัมฤทธิ์ผลของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland) เสนอแนวความคิดว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผลในตัวบุคคลจะเป็นพลังจูงใจอันสำคัญที่จะทำให้คนทำงานได้สำเร็จ คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง จะมีลักษณะชอบทำงานอิสระ หวังเป้าหมายในการทำงานสูงพอที่จะทำให้สำเร็จได้ ไม่ง่ายเกินไป ถ้าเสี่ยงพอควร และถือว่าความสำเร็จของงานเป็นรางวัลที่มีค่ามากกว่าเงินตอบแทนและยศฐาบรรดาศักดิ์ของงานใด โอกาสที่จะให้ทำมากกว่าได้เพียงที่เดียว

ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ พวกนี้จะสนใจแต่การยอมรับ
ของเพื่อนฝูง ความมั่นคงในงาน รายได้ การได้รับการยอมรับของทางวัตถุ และมักไม่สนใจ
การเลี้ยงชีพ

แมคเคลแลนด์ เชื่อว่าสามารถเปลี่ยนคนที่ไม่ต้องการทำงานหนักให้มาทำงานหนัก
และมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงได้ หากได้รับการพัฒนาภายใต้ภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม
และเขาเสนอแนะว่าหากเปิดโอกาสให้คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมาเป็นผู้นำ หรือ
หาทางใช้ประโยชน์จากคนเหล่านี้ให้มากขึ้น ก็จะช่วยให้หน่วยงานนั้นเจริญได้มากขึ้น
(ขจรศักดิ์ หาดมรงค์ 2525 : 11 - 12)

จากแนวคิดทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์และสนับสนุน
สอดคล้องกันอย่างยิ่ง ความต้องการ 3 ขั้นแรกของมาสโลว์คือความต้องการทางร่างกาย
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม อาจเปรียบเทียบกับ
ความต้องการตามปัจจัยต่ำของเฮอร์ซเบิร์กและตรงกับลักษณะนิสัยของผู้ที่มีความต้องการ
สัมฤทธิ์ผลต่ำ ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ ส่วนความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์
คือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ
ความสำเร็จความภาคภูมิใจ อาจเปรียบเทียบกับปัจจัยสูงใจตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กและ
ตรงกับนิสัยของผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงนั่นเอง,

การดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน

ห้องสมุดโรงเรียนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็น
แหล่งที่ไว้ประโยชน์แก่ครูในการสอนและแก่เด็กเรียนในการเรียน เป็นศูนย์กลางที่เปิดโอกาส
ให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเสรี

จุดมุ่งหมายของห้องสมุดโรงเรียน

๑. เพื่อส่งเสริมการอ่านและการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นประจำติดนิสัย ศึกษารวบรวมองค์
ความรู้ที่ต้องการของโรงเรียน ครู นักการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนในท้องถิ่น

2. เพื่อจัดหาวัสดุการศึกษาทุกชนิดเข้ามาและจัดระบบบริการอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ผู้ใช้

3. เพื่อกระตุ้นหรือชี้แนะนักเรียนให้เกิดความสนใจในการอ่านและพบกับความสนุกสนานในการอ่าน จนอาจพัฒนาการอ่านของตนถึงขั้นสามารถอ่านวรรณคดีต่าง ๆ ได้อย่างซาบซึ้ง และอ่านวิเคราะห์วิจารณ์ในสารคดีบทความข่าวสารต่าง ๆ ได้

4. เพื่อจัดประสบการณ์ในการใช้ห้องสมุดให้นักเรียน อันจะเป็นการพัฒนาความสนใจ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมเป็นอย่างดี

6. เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้รู้จักกับการใช้ห้องสมุดเป็นเบื้องต้นก่อนจะก้าวไปสู่การใช้ห้องสมุดอื่น ๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในการศึกษาชั้นสูงต่อไป

7. เพื่อทำงานร่วมกันกับครูในการเลือกและการใช้วัสดุประกอบการสอนโดยให้วัสดุทุกชนิด ทุกชิ้นในห้องสมุดเป็นประโยชน์จริง ๆ

8. เพื่อร่วมมือกับครู และผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาอาชีพของผู้ร่วมงานคือห้องสมุดห้องบริการแก่ครูด้วย

9. เพื่อร่วมมือกับบรรณารักษ์ห้องสมุดแห่งอื่น ๆ ตลอดจนร่วมมือกับผู้นำในสังคม ในการวางแผนเพื่อดำเนินงานให้ห้องสมุดเป็นประโยชน์แก่ชุมชนมากที่สุด (พวา พันธุ์เมฆา 2528 : 10 - 11 อ้างอิงจาก American Association of School Librarians. 1960)

บุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็งในงานห้องสมุดโรงเรียน

การดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาความวิฤตประสงค์ที่วางไว้ได้ นั้น ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากบุคคลต่อไปนี้

1. ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่

นับเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสนับสนุนการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน เพราะเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ คือ

1.1 ให้ความสนับสนุนในทางการเงิน เพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ ซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ซื้อหนังสือ นิตยสารหนังสือพิมพ์และอื่น ๆ

1.2 ให้ความสนับสนุนในการให้อัตรากำลังคนช่วยงานในห้องสมุด

1.3 ให้ความสนับสนุนในการจัดบริการและกิจกรรม

1.4 ส่งเสริมให้ครูรู้จักใช้ห้องสมุดเป็นอุปกรณ์การสอนหรืออีกนัยหนึ่งคือ รู้จักสอนโดยใช้ห้องสมุด

1.5 เป็นผู้ประสานความเข้าใจอันดีระหว่างบรรณารักษ์กับคณะครู

1.6 ให้การยกย่องบรรณารักษ์ด้วยการ เชิญเข้าร่วมประชุมครูและแสดง ความชื่นชมในงานของห้องสมุดตามควรแก่กรณี

1.7 พิจารณาความดีความชอบของบรรณารักษ์ด้วยความเที่ยงธรรม

2. คณะครูในโรงเรียน ให้ความร่วมมือกับบรรณารักษ์ช่วยการ

2.1 สนับสนุนให้นักเรียนไปใช้ห้องสมุด

2.2 สอนหนังสือช่วยการส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักอ่าน รู้จักค้นคว้า

2.3 ให้ความร่วมมือสนับสนุนให้นักเรียนช่วยงานในห้องสมุด

2.4 ให้คำแนะนำแก่บรรณารักษ์ในการจัดหาหนังสือ โสตทัศนวัสดุในสาขา

วิชาของตน

2.5 ให้ความช่วยเหลือแก่บรรณารักษ์ในการสละเวลาช่วยงานในห้องสมุด

เป็นครั้งคราว

2.6 ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของห้องสมุด

2.7 ทำตัวเป็นตัวอย่างแก่นักเรียนด้วยการอ่านและการใช้ห้องสมุดเป็น

ประจำสม่ำเสมอ

3. ศึกษาวิเคราะห์ฝ่ายห้องสมุดโรงเรียน

3.1 ให้คำแนะนำในการจัดและบริหารงานห้องสมุด

3.2 ช่วยประสานความเข้าใจระหว่างครูใหญ่ คณะครูกับบรรณารักษ์

3.3 ช่วยให้ความรู้ในเรื่องห้องสมุดแก่ครูใหญ่ และคณะครู

3.4 จัดทำรายชื่อหนังสือที่ห้องสมุดโรงเรียนควรจัดหาไว้

3.5 จัดเชิญบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนประชุมเพื่อปรึกษากัน ในการ
ดำเนินงานห้องสมุดให้ดีขึ้น และช่วยกันแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่บรรณารักษ์ต้องประสบ

3.6 ช่วยเป็นศูนย์กลางในการจัดหมู่และทำบัตรรายการสำหรับหนังสือใน
ห้องสมุดโรงเรียน เพื่อเป็นการประหยัดเวลาแก่บรรณารักษ์ โดยเฉพาะบรรณารักษ์ที่ต้อง
ทำหน้าที่ทุกอย่างแต่ผู้เดียว

3.7 ให้กำลังใจแก่บรรณารักษ์เพื่อมิให้สละสิทธิ์ในการทำงานต้องลดถอยไป

4. ผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษาในที่นี้หมายรวมถึงแต่อดีตลงมาจนถึงหัวหน้าแผนกที่มีหน้าที่ดูแล
โรงเรียน เพื่อควบคุมการศึกษาให้เดินไปอยู่เป้าหมาย เป็นผู้วางนโยบาย กำหนดแผนงาน
ซึ่งรวมไปถึงเรื่องการเงิน บุคลากรและการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

ผู้บริหารการศึกษา สามารถให้การสนับสนุนการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนได้
คือ

4.1 กำหนดนโยบายการใช้ห้องสมุดเป็นอุปกรณ์การเรียนการสอน

4.2 ส่งเสริมให้ครูสอนโดยใช้ห้องสมุด

4.3 สนับสนุนการเงินแก่ห้องสมุดทั้งในด้านอาคาร สถานที่ ครุภัณฑ์ หนังสือ
นิตยสาร หนังสือพิมพ์ ฯลฯ

4.4 วางหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบของบรรณารักษ์โดยเท่าเทียมกับ
ครูสอนวิชาต่าง ๆ

4.5 แนะนำให้โรงเรียนจัดห้องสมุดที่ถูกต้องตามหลักวิชาบรรณารักษศาสตร์

5. บรรณารักษ์

การร่วมมือของบุคคลดังกล่าวข้างต้นเป็นการส่งเสริมให้การทำงานของบรรณารักษ์
ดำเนินไปด้วยความราบรื่นขึ้น แต่ตัวบรรณารักษ์เองเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จึงมีความสำคัญ
อยู่มาก ฉะนั้นการปฏิบัติงานด้วยความอดทน อดทน อดทน ด้วยแรงศรัทธาโดยสม่ำเสมอ จะเป็นแรง
ผลักดันให้กิจการห้องสมุดโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ (คุณ
รัฐจวน อินทรกำแหง และนวลจันทร์ รัตนกร 2521 : 75 - 78)

คุณสมบัติของบรรณารักษ์

บุคคลผู้ทำหน้าที่บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ควรมีคุณสมบัติเฉพาะดังนี้
(กรมสามัญศึกษา หน่วยงานพิเศษ 2522 : 4)

1. ได้รับการศึกษาอบรมวิชาบรรณารักษศาสตร์มาแล้ว
2. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรการสอน นโยบายของโรงเรียนและ
การศึกษาทั่วไป
3. มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาธรรมชาติของมนุษย์
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
5. มีความรักหนังสือและรักการอ่านโดยสม่ำเสมอ
6. มีทัศนคติที่ดีและมีความศรัทธาต่ออาชีพบรรณารักษ์
7. มีใจเป็นนักประชาธิปไตย พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอัน
เป็นประโยชน์ช่วยเหตุผล
8. รู้จักศึกษา สำรวจความต้องการของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อที่จะ
สามารถจัดบริการสนองได้เหมาะสม
9. มีความกตเวทิตา รู้จักติดต่อประสานงานกับครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
ที่น่าสนใจเสนอผู้ใช้ห้องสมุดอยู่เสมอ
10. สามารถในการแก้ปัญหาและเหตุการณ์เฉพาะหน้าด้วยวิธีการอันมีเหตุผล
11. สนใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อทำตนให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ
12. มีคุณสมบัติของพนักงานที่ดี คือ ขยัน อดทน มีระเบียบ ร้องไวกระตือรือร้น
ไม่ขี้บ่โหยง ขี้มั่วแ่มจ่มใส สะอาด ฯลฯ

นอกจากนี้ สุริทอง ศรีสะอาด (สุริทอง ศรีสะอาด 2523 : 41) ยังได้
วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่คุณลักษณะของบรรณารักษ์ไว้ได้ 11 ด้าน ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. การมีมนุษยสัมพันธ์
3. มีความละเอียด ประณีต มีระเบียบ

4. มีความซื่อสัตย์
5. มีความอดทน
6. มีความมั่นใจในตนเอง
7. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. การมีน้ำใจ
9. การมีความเป็นผู้นำ
10. มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล
11. การมีใจกว้าง

หน้าที่ความรับผิดชอบของบรรณารักษ์

บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนวัดไผ่ที่ห้องปฏิบัติโดยตำแหน่งคือ เป็นผู้บริหารและดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กรมสามัญศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของบรรณารักษ์ไว้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา ของการมัธยมศึกษา 2525 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

บัญชีรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติของครูฝ่ายสนับสนุนการสอน

ตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ครูบรรณารักษ์	ปฏิบัติงานในฐานะบรรณารักษ์ห้องสมุดซึ่งมีความรับผิดชอบงานบรรณารักษ์ จัดหา กักเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด โดยให้สอดคล้องกับหลักสูตร และความรู้ทั่วไปของสถานศึกษา จัดทำเลขหมู่หนังสือ บัตรรายการ จัดกิจกรรม ส่งเสริมการใช้ห้องสมุดและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการจัดหา กักเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด ให้เลขหมู่หนังสือ ทำบัตรชนี ทำบรรณานุกรม ทำสารบัญชี้แจง ให้คำแนะนำในการใช้คู่มือ การศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด ควบคุมตรวจสอบและให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติงานเกี่ยวกับทำบัญชีหนังสือทั้งหมดของห้องสมุด จัดทำทะเบียน จัดหมวดหมู่หนังสือ การลงบัตรเรื่องและบัตรรายการ จัดกิจกรรมห้องสมุดเพื่อส่งเสริมเผยแพร่และชักจูงให้ใช้ห้องสมุดมากขึ้น เพื่อส่งเสริมการอ่าน เก็บรวบรวมสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับห้องสมุดและจัดทำรายงานประจำปีของห้องสมุด สอนตามที่ได้รับมอบหมาย	<u>อาจารย์ 1</u> 1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป หรือวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางบรรณารักษศาสตร์ หรือ 2. เป็นผู้ที่มีความสามารถและความชำนาญในหน้าที่บรรณารักษ์ และให้ปฏิบัติหน้าที่บรรณารักษ์ห้องสมุดมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยบรรณารักษ์ห้องสมุดมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี <u>ครู 2</u> 1. ได้รับประกาศนียบัตรทางการศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางบรรณารักษ์ห้องสมุด หรือ 2. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในหน้าที่บรรณารักษ์ และให้ปฏิบัติหน้าที่บรรณารักษ์ห้องสมุดมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

ตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
			หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยบรรณารักษ์ ที่องศุมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

เนื่องจากงานในห้องสมุดมีมากจึงอาจแบ่งงานของห้องสมุดตามลักษณะงานได้ดังนี้
(กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ 2522 : 12 - 13)

1. งานบริหาร งานด้านการบริหารห้องสมุดโรงเรียนมีดังนี้

1.1 การวางนโยบาย ทั้งวัตถุประสงค์ของห้องสมุด และวางแผนงาน

ตลอดปี

1.2 การจัดแผนงาน หรือการวางรูปงาน ควรแบ่งเป็นแผนก ๆ เช่น
แผนกจ่าย-รับหนังสือ แผนกวารสาร หนังสือพิมพ์ แผนกหนังสือ เป็นต้น เมื่อกำหนดแผนงาน
แล้วทำให้ทราบว่าจะมีงานอะไรข้างในแต่ละแผนกเพื่อว่าจะได้จัดคนเข้าทำงานได้ถูกต้อง

1.3 การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึงจัดเจ้าหน้าที่ของห้องสมุดเข้าปฏิบัติงาน
ตามหน้าที่ที่วางไว้ โดยเฉพาะพิจารณาเลือกบุคคลให้เหมาะกับงานนั้น และหมายรวมถึง
การคัดเลือกนักเรียนช่วยงานห้องสมุดด้วย

1.4 การจัดความสะดวกในการทำงาน หมายถึงการจัดสถานที่ ครุภัณฑ์
วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกสบายแก่ผู้ปฏิบัติงานและให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดย
รวดเร็ว ไม่เปลืองเวลาและแรงงาน

1.5 การติดตามและวัดผลงาน เป็นหน้าที่สำคัญอันหนึ่งของบรรณารักษ์
ที่จะต้องติดตามวัดผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว หากมีอะไรขัดข้องหรือเป็นเหตุให้งานล่าช้า
ให้ผลน้อยกว่าที่ควร ต้องหาทางแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลง อาจเปลี่ยนแปลงทั้งสถานที่และ
ตัวบุคคลก็ย่อมทำได้

1.6 งานโต้ตอบจดหมาย หรืองานธุรการ ได้แก่การตอบรับหนังสือ
การขอหนังสือเข้าห้องสมุด การพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น

1.7 งานประชาสัมพันธ์ ได้แก่ การเผยแพร่กิจการของห้องสมุดให้ผู้อื่นทราบ ตลอดจนโฆษณาชักชวนให้มาใช้บริการห้องสมุดมากขึ้น การติดป้ายโฆษณา การรายงาน การออกหนังสือ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

1.8 งานเกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ การทำบัญชีรับ-จ่าย ค่ารับ การแบ่งเงินซื้อหนังสือและอื่น ๆ ตลอดจนการจัดซื้อหนังสือ

1.9 การทำสถิติและรายงาน ได้แก่ การจดสถิติต่าง ๆ วางแบบฟอร์มให้เหมาะสม และทำรายงานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบกิจการของห้องสมุด

1.10 งานเกี่ยวกับสถานที่ ได้แก่ การวางแผนโครงการสถานที่ห้องสมุด การดูแลรักษาความสะอาด การตกแต่งให้สวยงามอยู่เสมอ เป็นต้น

1.11 งานเกี่ยวกับครุภัณฑ์ ได้แก่ งานออกแบบครุภัณฑ์ให้เหมาะกับงาน การดูแลรักษาให้มีสภาพดีและสวยงามอยู่เสมอ

1.12 การทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เมื่อได้มอบหมายหน้าที่การงานแก่ผู้ใดแล้ว ควรให้จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไว้โดยมีรายละเอียดของงานนั้นไว้ เพื่อให้เป็นแบบฉบับเดียวกันไม่ว่าผู้ใดจะมาปฏิบัติงาน และป้องกันความผิดพลาดด้วย

2. งานเทคนิค เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์โดยตรง ได้แก่

2.1 การเลือกหนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ จุลสาร โสตทัศนวัสดุ และการจัดทำฤดูกาล อาจหมายรวมถึงการจัดซื้อหรือจัดหาได้ด้วยก็ได้

2.2 การจัดหมู่หนังสือ หมายถึงการแยกประเภทหนังสือตามระบบทศนิยมของคิวอี้ ซึ่งนิยมใช้กันมากสำหรับห้องสมุดโรงเรียน ตลอดจนจัดหมวดหมู่ของสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการใช้

2.3 การจัดทำบัตรรายการ เพื่อให้ผู้ใช้ห้องสมุดได้รับความสะดวกในการค้นหาหนังสือของห้องสมุด

2.4 การเติมหนังสือออกให้ยืม เพื่อแยกหมวดหมู่ของสิ่งพิมพ์ และให้ความสะดวกในการจ่าย-รับหนังสือ

2.5 การลงทะเบียนวารสารหนังสือพิมพ์ รวมทั้งการจัดทำครีนิวารสาร เพื่อให้หันบทความจากวารสารให้รวดเร็ว

2.6 การขอมหนังสือ และการระวังรักษาหนังสือ ได้แก่ การขอมเล็กน้อย ถึงการเข้าปก และการดูแลรักษาให้หนังสือมีสภาพที่คงทน

2.7 การสำรวจหนังสือ ส่วนมากจะทำปีละครั้ง เพื่อให้รู้ว่าหนังสือขาดหายไปเท่าใด จะให้ซื้อเพิ่มเติม

2.8 การเยี่ยมเล่มวารสาร คือ การรวบรวมวารสารที่รับอยู่เป็นประจำ เยี่ยมเล่มโดยเลือกเป็นบางชื่อที่เห็นว่าจะ เป็นประโยชน์แก่การค้นคว้าของครูและนักเรียน

3. งานบริการ ได้แก่งานที่จักให้ความสะดวกสบายแก่ผู้ใช้ห้องสมุดเป็นสำคัญ จะเน้นการจัดทำทุกสิ่งทุกอย่างที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด การจัดหาหนังสือไว้ให้เพียงพอ การจัดสถานที่ให้นั่งอ่านสะดวกสบาย การให้อ่านโดยเสรีจึงนับเป็นบริการอย่างหนึ่งของห้องสมุดด้วย นอกจากนี้ห้องสมุดยังสามารถจัดบริการต่าง ๆ ได้อีกดังนี้

3.1 บริการให้ยืมหนังสือและวัสดุการศึกษาต่าง ๆ ของห้องสมุด บรรณารักษ์ เป็นผู้กำหนดผู้มีสิทธิ์ในการยืม ประเภทของสิ่งพิมพ์ที่ยืม วิธีการออกบัตรและทำทะเบียนสมาชิก วิธีการให้ยืมและการเก็บหลักฐานในการยืม ระเบียนช่วยบังคับในการยืม การยืมระหว่างห้องสมุด การเก็บสถิติ การปรับปรุงค้นคืนเกินกำหนด

3.2 บริการหนังสือจอง เพื่อให้หนังสือที่ครูอาจารย์ประจำวิชาต่าง ๆ เป็นผู้กำหนดให้นักเรียนอ่านได้หมุนเวียนอ่านกันโดยทั่วถึงทุกคนในระยะเวลาหนึ่ง หรือสำหรับนักเรียนได้มาค้นคว้าเป็นกลุ่ม และรวมถึงการจัดเตรียมหนังสือสำหรับครูให้ใช้ประกอบการสอน โดยแยกหนังสือประเภทนี้มาไว้บนชั้นพิเศษต่างหากจากหนังสือธรรมดา พร้อมกับกำหนดกฎเกณฑ์ระยะเวลาการให้ยืมเป็นพิเศษ

3.3 บริการตอบคำถามและช่วยกันค้นคว้า กำหนดนโยบายและขอบเขตของการให้บริการ ประเภทของการให้บริการ ในห้องสมุดโรงเรียนส่วนมากใช้หนังสืออ้างอิงเป็นเครื่องมือในการตอบและบริการตอบคำถามทั่ว ๆ ไปด้วย นอกจากนี้ยังช่วยกันหาหนังสือและวัสดุอื่น ๆ ที่นักเรียนและครูจะนำไปประกอบการเรียนการสอน

3.4 การจัดการบริการและกิจกรรมส่งเสริมการอ่านและการใช้ห้องสมุด เช่น การเล่าเรื่องหนังสือ การเล่านิทาน การวิจารณ์หนังสือ การจัดฉายภาพยนตร์ การแสดงละคร การตั้งชุมชนนักอ่านหรือชมรมห้องสมุด การทนายัฒนาหนังสือ การจัดทำรายชื่อนักอ่าน การจัดนิทรรศการ การจัดสัปดาห์ห้องสมุด เป็นต้น

3.5 การแนะนำและช่วยเหลือในการอ่านแก่ผู้สนใจหรือมีปัญหาในการอ่าน การใช้ห้องสมุด อาจทำเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคล อธิบายวิธีการจัดเก็บสิ่งพิมพ์และวัสดุของห้องสมุด ส่งเสริมให้รู้จักเลือกอ่านหนังสือ ให้คำแนะนำในการอ่านโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความสนใจ รวบรวมรายชื่อที่อยู่ในความสนใจเสนอผู้อ่าน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1974 เพลท และสโตน ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดเฉพาะ และห้องสมุดมหาวิทยาลัย ที่เป็นชาวอเมริกัน 162 คน และชาวแคนาดา 75 คน การศึกษากครั้งนี้ทำขึ้นขณะที่กลุ่มตัวอย่างเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องแรงจูงใจ วิธีการศึกษาใช้วิธีเดียวกันกับวิธีการของ เฮอร์ชเบอร์ก คือ กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจะต้องเขียนบรรยายเหตุการณ์เวลาทำงานที่ตนรู้สึกดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลด้วยว่า ทำไมจึงรู้สึกเช่นนั้น จากนั้นผู้นำกลุ่มก็จะนำคำตอบไปวิเคราะห์ จัดลำดับให้อยู่ในขอบเขตของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แล้วนำมาอภิปรายกันอีกครั้ง ผลของการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์มีความพึงพอใจมากต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ และรู้สึกไม่พอใจมากต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานห้องสมุด การบังคับบัญชา การมีมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อ ดังนั้นเมื่อปัจจัยจูงใจปรากฏอยู่ในการทำงานก็จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ แต่ถ้าปัจจัยเหล่านี้หายไปจากสภาพแวดล้อมการทำงานก็จะไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนสภาพการบังคับบัญชาที่ไม่ดีจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่หากสภาพการบังคับบัญชานั้นดีก็อาจทำให้เกิดความพึงพอใจ

ในการทำงานได้ ซึ่งตรงกับข้อสรุปตามทฤษฎีปัจจัยใจ - ใจปัจจัยทุน ของ เซอร์ชเบอร์ก (Plate and Stone. 1974 : 97 - 100)

ในปีเดียวกันนี้ วอห์นและตันน์ ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัย จากบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะการแบ่งหน่วยงานและการดำเนินงานที่อยู่ในลักษณะเดียวกัน จำนวน 265 คน โดยวัดในปัจจัย 5 ประการคือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ยังแยกตามตัวแปรออกเป็นแผนกของหน่วยงาน เพศ เงินเดือน และระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์แยกตามแต่ละห้องสมุด หรือแยกตามแต่ละแผนกในแต่ละปัจจัยไม่มีความแตกต่างกัน และพบว่าการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติในงานของบรรณารักษ์ (Vanghn and Dunn. 1974 : 163 - 177)

ในปี ค.ศ. 1975 มินเตอร์ ได้ศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย และห้องสมุดเฉพาะ จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานที่มีชื่อว่า Job Description Index (JDI). วัดในปัจจัย 5 ประการ คือลักษณะงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ผลปรากฏว่า บรรณารักษ์หญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ชาย แม้ว่าบรรณารักษ์ชายจะได้รับเงินเดือนและตำแหน่งทางการบริหารสูง บรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชนมีความสุขในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดอีก 2 ประเภท เพราะพวกเขามีความรู้สึกว่ามีความสามารถ และวัตถุประสงค์ในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำต่างกว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดอีก 2 ประเภท ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องติดต่อกับผู้ใช้ห้องสมุดที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ทำให้ต้องคอยหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ (Minter. 1976 : 5090 - a - 5091 - a)

ในปี ค.ศ. 1979 เทลเลีย ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่เพิ่งจะเริ่มเข้าทำงาน โดยทดสอบกับตัวแปรเพศ และประเภทของห้องสมุดที่บรรณารักษ์ทำงานอยู่ ข้อมูลรวบรวมจากแบบสอบถามวัดความต้องการด้านอาชีพ

แบบสอบถามวัดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมของงานและแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานที่มีชื่อว่า Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) วัดในปัจจัย 20 ประการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบรรณารักษ์ที่เพิ่งจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา และเพิ่งจะเริ่มเข้าทำงานในห้องสมุดได้ประมาณ 6 - 18 เดือน จำนวน 914 คน แยกเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน บรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ บรรณารักษ์ที่ทำหน้าที่ด้านบริการในห้องสมุดประชาชน บรรณารักษ์ที่ทำหน้าที่ด้านบริการในห้องสมุดมหาวิทยาลัย และบรรณารักษ์ที่ทำหน้าที่ทางด้านเทคนิคในห้องสมุดมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์ทั้ง 5 กลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในปัจจัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ การบริการสังคม และสถานภาพทางสังคม กล่าวคือ บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมีความพึงพอใจสูงกว่าบรรณารักษ์กลุ่มอื่น ๆ ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บรรณารักษ์งานเทคนิคในห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจด้านความเป็นอิสระสูงกว่าบรรณารักษ์ด้านบริการในห้องสมุดประชาชน และบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน แต่บรรณารักษ์เทคนิคในห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจน้อยกว่าบรรณารักษ์กลุ่มอื่น ๆ ในด้านบริการสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรืออีกนัยหนึ่งทั้งปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจูงใจต่างก็มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งตัวแปรเพศ และประเภทของห้องสมุดที่บรรณารักษ์ทำงานอยู่ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ (D'Elia, 1979 : 283 - 302)

ในปี ค.ศ. 1980 เซตต์ และสคาเมลล์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งของบทบาทบรรณารักษ์และความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์วิชาชีพ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาการบริหาร ซึ่งจัดโดยสมาคมห้องสมุดเฉพาะ จำนวน 68 คน โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่ออกมาเพื่อวัดบทบาทที่มีต่อความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานที่มีชื่อว่า Job Description Index (JDI) วัดในปัจจัย 5 ประการคือ ลักษณะงานการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน

การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาปรากฏว่า บทบาทที่มีความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงานต่างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือหากเมื่อใดที่บรรณารักษ์เกิดความไม่เข้าใจในจุดมุ่งหมายการทำงานของตน และของห้องสมุดก็ทั้งไม่เข้าใจบทบาทและความสำคัญของตน ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Stead and Scamell. 1980 : 310 - 323)

ต่อมา สเตดและสคาเมลล์ ได้ใช้ตัวอย่างเดิมศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจในตนเองกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยทดสอบกับตัวแปรอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้แบบทดสอบวัดความมั่นใจในตนเอง ผลการศึกษาพบว่า การฝึกให้มีความมั่นใจในตนเองนั้น อาจทำให้บรรณารักษ์ที่มีอายุน้อยและมีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจในการทำงานลดลงในปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ส่วนบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความพึงพอใจลดลงในปัจจัยการบังคับบัญชา สำหรับบรรณารักษ์ที่มีความมั่นใจในตนเองสูงเกินไป หากเขาได้รับการฝึกหัดให้มีความมั่นใจในตนเองอย่างถูกวิธีแล้ว จะสามารถลดระดับส่วนเกินของความมั่นใจในตนเองของเขาให้อยู่ในระดับพอดี ซึ่งจะส่งผลดีช่วยให้เขาสามารถทำงานด้านบริหารหรือบังคับบัญชาให้เป็นที่ยอมรับจากคนอื่นทั่วไปได้ สำหรับบรรณารักษ์ที่มีความมั่นใจในตนเองน้อยเกินไป หากได้รับการฝึกให้มีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้นแล้ว จะทำให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจมากขึ้นในปัจจัยลักษณะงาน (Stead and Scamell. 1980 : 380 - 389)

ในปีเดียวกัน เบิร์นสไตน์และลิซ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพและความต้องการในการพัฒนาอาชีพของบรรณารักษ์กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า เป็นบรรณารักษ์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมห้องสมุดอเมริกัน ทั้งบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดวิทยาลัย มหาวิทยาลัย และบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ จำนวน 1,400 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพบรรณารักษ์เป็นอาชีพที่ไม่ก้าวหน้าและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อยในด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ 51 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ส่วนอีก 41 เปอร์เซ็นต์ไม่ประสบความสำเร็จมีบางส่วนที่คิดจะลาออกจากอาชีพนี้ ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน บรรณารักษ์

ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำสุดคือ รายได้ รองลงมาคือ ความมีอำนาจ ในด้านความต้องการในการพัฒนาอาชีพ บรรณารักษ์ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในด้านเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาคือด้านเทคโนโลยี (Bernstein and Leach. 1985 : 178 - 180)

ในปี ค.ศ. 1984 โชนา ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในเมืองลัคเนา ประเทศอินเดีย โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งวัดในปัจจัย 9 ปัจจัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน และห้องสมุดเฉพาะ จำนวน 100 คน ได้ศึกษาตัวแปรเพศ และประเภทของห้องสมุด ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใช้ห้องสมุดมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อม ความมั่นคง และสถานภาพทางสังคม ปัจจัยที่บรรณารักษ์ไม่พอใจมากที่สุดคือ รายได้ รองลงมาได้แก่พฤติกรรมของผู้บริหารและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างเพศชายและหญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบรรณารักษ์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชาย และบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน (Chopa. 1984 : 156 - 161)

งานวิจัยในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2516 สุขุม นิลเชษฐ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของบรรณารักษ์สังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นบรรณารักษ์หรือครูที่ทำหน้าที่บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาลในส่วนกลาง จำนวน 67 คน และในส่วนภูมิภาค 132 คน ผลปรากฏว่า ขวัญของบรรณารักษ์ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ทำให้ขวัญของบรรณารักษ์แตกต่างกันคือ เพศ ซึ่งพบว่าขวัญของบรรณารักษ์เพศหญิงดีกว่าเพศชาย ส่วนตัวแปรสถานที่ทำงาน อายุ เงินเดือน และวุฒิ ที่แตกต่างกัน

มิให้ทำให้ขวัญแตกต่างกันแต่ประการใด (สุขุม นิลเชษฐ์ 2516 : 36 - 39)

ต่อมา เปล่งศรี อิงคินันท์ ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบรรณารักษ์จาก ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 14 แห่ง จำนวน 332 คน และปรากฏว่า ระดับความพึงพอใจของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อยอยู่ 3 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและเงินเดือน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์เรียงตามลำดับดังนี้คือ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน (เปล่งศรี อิงคินันท์ 2526 : ง - จ)

ในปี พ.ศ. 2527 ศรีเรือน โกศลวัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ที่มีคุณภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยศึกษาจากบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครทั้ง 8 แห่ง จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินคุณภาพการทำงานของบรรณารักษ์ และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผลปรากฏว่า บรรณารักษ์ที่มีคุณภาพในการทำงานอยู่ในกลุ่มสูง กลุ่มกลางและกลุ่มต่ำ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แม้เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ทั้ง 3 กลุ่ม แยกตามตัวแปร หน้าที่งาน ระดับการศึกษา อายุการเป็นบรรณารักษ์ และสภาพการสมรสแล้วก็ตาม บรรณารักษ์ทุกกลุ่มต่างมีอันดับความพึงพอใจในการทำงานที่สอดคล้องกัน คือ ความพอใจในปัจจัยลักษณะงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพการทำงาน หน้าที่งาน ระดับการศึกษา อายุการเป็น

บรรณารักษ์ และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในความพึงพอใจ
ในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยทั้ง 5 บัณฑิต (ศรีเรือน โกศลวัฒน์
2527 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

ในปี พ.ศ. 2528 ปิยะนุช สุจิต ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ โดยศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน สิ่งตอบแทน
สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและผู้ร่วมงานโดยส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการกองหอสมุด
แห่งชาติ ทั้งที่เป็นบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ จำนวน 82 คน ผลการศึกษปรากฏว่าโดย
ส่วนรวมแล้ว ข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อยังปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นอันดับสูงสุด
รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อยังปัจจัยผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจต่อ
ปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อศึกษาจำแนกตามตัวแปรด้านระยะเวลาปฏิบัติ
ราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประเภทของงาน ผลปรากฏว่า ข้าราชการทุกกลุ่ม
มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ปิยะนุช สุจิต 2528 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กองการมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลซึ่งอยู่ในจังหวัดเดียวกัน จำนวน 527 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบการแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1. แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล จำนวน 30 คน และกลุ่มบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล ซึ่งอยู่ในจังหวัดเดียวกัน จำนวน 497 คน
2. นำมาสุ่มตามเกณฑ์ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล จำนวน 28 คน และได้กลุ่มบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 217 คน (Krejcie and Morgan. 1970 : 609)
3. แบ่งกลุ่มบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลออกเป็นบรรณารักษ์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นำมาสุ่มอีกครั้งแยกตามสัดส่วน 1 : .93 ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล นำมาแยกออกตามรายจังหวัด แล้วนำมาสุ่มอีกครั้งแยกตามสัดส่วน 1 : .44

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนบรรณารักษ์	ร้อยละ
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล	28	11.43
บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล	217	88.57
รวม	245	100.00
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลาง	9	32.14
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนภูมิภาค	19	67.86
รวม	28	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ รวม 50 ข้อ จำแนกตามหมวดหมู่ปัจจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ จำนวน 25 ข้อ จากข้อ 1 ถึงข้อ 25

2. ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 25 ข้อ จากข้อ 26 ถึงข้อ 50

คำถามแต่ละข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งคัดแปลงมาจากมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ ลีเคิร์ต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้บรรณารักษ์ปฏิบัติงานในห้องสมุดอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของเซอร์ชเบอร์ก จากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
3. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากหนังสือการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ ของ ชูศรี วงศ์รัตน (ชูศรี วงศ์รัตน 2523 : 74 - 81) และหนังสือวิธีวิจัยทางการศึกษาของ อังคณา สายยศ (อังคณา สายยศ 2523 : 122 - 129) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
5. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้เหมาะสม
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 54 ข้อ ไปทดลองใช้กับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม นครสวรรค์ และสมุทรปราการ ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานฉบับนี้ มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงสมควรนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อขอให้บัณฑิตวิทยาลัยทำหนังสือถึงกรมสามัญศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบหนังสือขอความร่วมมือ

ในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยไปยังบรรณารักษ์ทั้ง 245 คน ทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2528 ถึงวันที่ 30 มกราคม 2529 สำหรับแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ส่งคืน ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายทวงถามไปอีกครั้งหนึ่ง ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดได้รับกลับคืน มีคำตอบที่สมบูรณ์ จำนวน 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.31 ทั้งรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล	28	28	13.40
บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล	217	181	86.60
รวม	245	209	100.00
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลาง	9	9	32.14
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนภูมิภาค	19	19	67.86
รวม	28	28	100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ และแยกเป็นหมวดหมู่ตามตัวแปรที่ศึกษา

2. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความแปรปรวน

3. วิเคราะห์แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อหาระดับของแรงจูงใจ

ในการทำงานของบรรณารักษ์ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาระดับของแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในแต่ละหมวดหมู่ ปัจจัย ห่วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	จัดเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	จัดเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	จัดเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	จัดเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	จัดเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด

4. จัดอันดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยแยกตามหมวดหมู่ปัจจัย

5. ทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบ

5.1 สมมติฐานข้อ 1 บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลแรงจูงใจ

ในการทำงานจากปัจจัยแต่ละด้านแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ $t - test$ Independent

5.2 สมมติฐานข้อ 2 บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

มีแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน โดยใช้ $t - test$

Independent

หมายเหตุ การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ $t - test$ หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จึงทดสอบต่อไปว่าแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้านจูงใจแตกต่างกัน โดยใช้ $t - test$

6. ประมวลความคิดเห็นด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยคำนวณจากสูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(Ferguson. 1981 : 49)

2. การหาค่าความแปรปรวน (Variance) โดยคำนวณจากสูตร

$$s^2 = \frac{\sum fx^2 - \frac{(\sum fx)^2}{N}}{N - 1}$$

เมื่อ s^2 แทน ความแปรปรวน

$\sum fx$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum fx^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(Hines. 1980 : 271)

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณจากสูตร

$$\alpha_k = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_{x_i}^2}{s_{x_t}^2} \right]$$

เมื่อ α_k แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$s_{x_i}^2$ แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

$s_{x_t}^2$ แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

k แทน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

(Cronbach. 1970 : 161)

4. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของ บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ t - test จากสูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\left(\frac{s_1^2}{N_1}\right) + \left(\frac{s_2^2}{N_2}\right)}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{N_1}\right)^2}{N_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{N_2}\right)^2}{N_2 - 2}}$$

เมื่อ $\bar{x}_1, \bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม
 s_1^2, s_2^2 แทน ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม
 N_1, N_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

(Walpole. 1982 : 311)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกของการเสนอตาราง และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

$\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

s^2 แทน ค่าความแปรปรวน

t แทน ค่าที่จะใช้พิจารณาใน t - distribution

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายงานนี้จะเสนอตามลำดับดังนี้

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล จำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ
2. วิเคราะห์อิทธิพลของความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล จำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล จำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ
4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ
5. ประมวลความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในห้องสมุดมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 3 ระดับและอันดับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	ได้รับรางวัล			ไม่ได้รับรางวัล		
		ห้	ระดับ	อันดับ	ห้	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.85	มาก	3	3.19	ปานกลาง	3
2	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.83	มาก	4	3.16	ปานกลาง	4
3	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.17	มาก	2	3.78	มาก	1
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.18	มาก	1	3.51	มาก	2
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.77	มาก	5	3.08	ปานกลาง	5
	รวม	3.96	มาก	--	3.34	ปานกลาง	-

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยจูงใจรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) และบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34)

เมื่อพิจารณาตามรายปัจจัย พบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 - 4.18) ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย 3.08 - 3.19) ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51 - 3.78)

การเรียงอันดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยงานใจ แต่ละด้านของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล อันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.18) อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานต่อยังปัจจัยงานใจ อันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตาราง 4 ระดับและอันดับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยคำจูน

ข้อที่	ปัจจัยคำจูน	ได้รับรางวัล			ไม่ได้รับรางวัล		
		ห้	ระดับ	อันดับ	ห้	ระดับ	อันดับ
6	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.75	มาก	2	3.10	ปานกลาง	3
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.69	มาก	3	3.21	ปานกลาง	2
8	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.82	มาก	1	3.27	ปานกลาง	1
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	มาก	4	2.98	ปานกลาง	5
10	ด้านรายได้	3.47	ปานกลาง	5	2.99	ปานกลาง	4
	รวม	3.66	มาก	-	3.11	ปานกลาง	-

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยคำจูงรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยคำจูงรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11)

เมื่อพิจารณาแยกตามรายปัจจัย พบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูงแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 - 3.82) ยกเว้น ด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47) ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูงแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98 - 3.27)

การเรียงอันดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยคำจูงแต่ละด้านของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล อันดับสูงสุดได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้ายได้แก่ด้านรายได้ (ค่าเฉลี่ย 3.47) ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูง อันดับสูงสุดได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) รองลงมาได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ และอันดับสุดท้ายได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ตาราง 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ด้าน	ปัจจัย	บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล		บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
	ปัจจัยจูงใจ	3.96	0.59	3.34	1.04	3.803**
	ปัจจัยค้ำจุน	3.66	0.63	3.11	0.93	3.313**
	รวม	3.81	0.63	3.23	0.99	3.515**

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยพบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล

ตาราง 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	ได้รับรางวัล		ไม่ได้รับรางวัล		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.85	0.45	3.19	0.64	4.750 ^{**}
2	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.83	0.72	3.16	1.07	3.800 ^{**}
3	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.47	3.78	0.92	2.636 [*]
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.18	0.51	3.51	0.90	4.437 ^{**}
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.77	0.68	3.08	1.31	3.904 ^{**}

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ในปัจจัยห้าด้าน

ข้อที่	ปัจจัยห้าด้าน	ได้รับรางวัล		ไม่ได้รับรางวัล		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
6	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.75	0.53	3.10	1.03	4.167**
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	3.69	0.65	3.21	0.86	2.890*
8	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.82	0.62	3.27	0.98	3.330*
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	0.78	2.98	1.07	3.314*
10	ด้านรายได้	3.47	0.48	2.99	0.67	3.333*

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล
มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยห้าด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความ
มั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์
ที่ไม่ได้รับรางวัล

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ด้าน	ปัจจัย	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
1	ปัจจัยจูงใจ	3.90	0.66	4.01	0.56	0.345
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.59	0.51	3.72	0.68	0.429
	รวม	3.75	0.61	3.87	0.64	0.377

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ บรรณารักษ์ที่ได้รับ
รางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	0.45	3.78	0.45	0.478
2	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.69	0.86	3.96	0.64	0.748
3	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.48	4.13	0.45	0.252
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.61	4.28	0.46	0.693
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.64	0.74	3.89	0.65	0.735

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
มีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปัจจัยห้าด้าน

ข้อที่	ปัจจัยห้าด้าน	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
6	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.71	0.44	3.79	0.57	0.285
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	3.58	0.43	3.80	0.74	0.746
8	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.64	0.55	4.00	0.62	1.175
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.75	3.53	0.81	0.197
10	ด้านรายได้	3.44	0.39	3.50	0.53	0.022

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยห้าด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยห้าด้านไม่แตกต่างกัน

จากคำถามแบบสอบถามปลายเปิดในแบบสอบถามตอนที่ 3 บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งที่ ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจของแต่ละคนที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในห้องสมุดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำนวนผู้ตอบ 151 คน จากแบบสอบถามที่มีผู้ตอบคืนมา จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25

แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งรวบรวมจากแบบสอบถาม มีดังนี้

1. การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ

1.1 ฝ่ายบริหารของโรงเรียนได้เห็นความสำคัญของห้องสมุด ให้ความสนใจสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บรรณารักษ์ มีผู้ตอบจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17

1.2 ผู้ร่วมงาน ครูอาจารย์ ตลอดจนนักการภารโรง ได้เข้ามาเป็นผู้ช่วยเหลือทั้งในด้านการปฏิบัติงานในห้องสมุด ให้กำลังใจ ตลอดจนชักจูงแนะนำไปให้นักเรียนมาใช้ห้องสมุดให้มากขึ้น มีผู้ตอบ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.88

1.3 มีนักเรียนช่วยงานห้องสมุด ให้ความสนใจช่วยเหลือการปฏิบัติงานในห้องสมุดในด้านต่าง ๆ ทั้งงานบริการและงานเทคนิคด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรณารักษ์เกิดกำลังใจในการทำงาน มีผู้ตอบ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.97

1.4 ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่าของโรงเรียน ในการบริจาคหนังสือ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ให้แก่ห้องสมุดโรงเรียน มีผู้ตอบ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.99

1.5 ศิษย์เก่าให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเอง ช่วยสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานแก่บรรณารักษ์ มีผู้ตอบ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.66

2. ผู้เข้าใช้บริการของห้องสมุด

2.1 มีนักเรียนจำนวนมากเข้ามาใช้ห้องสมุดอย่างกระตือรือร้น การที่มีนักเรียนให้ความสนใจเข้าใช้บริการของห้องสมุดเป็นจำนวนมาก นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ

ยังต่อการทำงานของบรรณารักษ์ มีผู้ตอบ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.88

2.2 ครู - อาจารย์ในโรงเรียนให้ความสนใจเข้าใช้ห้องสมุดกันมาก นับเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนและยังให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเป็นประโยชน์แก่บริการของห้องสมุดอยู่เสมอ มีผู้ตอบ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62

2.3 ผู้เข้ามาใช้บริการปฏิบัติตามระเบียบ และกฎข้อบังคับของห้องสมุด นับเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์อีกประการหนึ่ง มีผู้ตอบ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

3. บุคลิกลักษณะของบรรณารักษ์

3.1 ตัวบรรณารักษ์เองส่วนใหญ่ต้องการให้นักเรียนได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ต้องการให้นักเรียนเกิดความสนใจและรักการอ่านหนังสือ ตลอดจนเห็นความสำคัญของการใช้ห้องสมุด ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบในลักษณะเช่นนี้ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81

3.2 ตัวบรรณารักษ์เองมีความรักความศรัทธาในอาชีพบรรณารักษ์ ชลนให้บริการแก่ผู้มาใช้ห้องสมุดให้ได้รับประโยชน์และความสะดวกในการใช้บริการจากห้องสมุดอย่างเต็มที่ มีผู้ตอบในลักษณะเช่นนี้ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17

3.3 ตัวบรรณารักษ์เองชอบทำงานห้องสมุดเพราะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นงานที่มีอิสระสามารถตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีผู้ตอบในลักษณะนี้ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91

3.4 ตัวบรรณารักษ์เองเป็นผู้มีอุปนิสัยรักการอ่าน รักหนังสือมาแต่เดิม มีผู้ตอบในลักษณะนี้ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58

3.5 ตัวบรรณารักษ์เองเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ ด้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีผู้ตอบในลักษณะนี้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62

3.6 ตัวบรรณาธิกร์เองต้องการใช้ความรู้ที่เรียนมาให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งต้องการหาประสบการณ์ในการทำงานในห้องสมุด มีผู้ตอบในลักษณะนี้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31

3.7 ตัวบรรณาธิกร์เองเป็นผู้ที่ชอบบรรยากาศที่สงบและความมีระเบียบของห้องสมุด มีผู้ตอบในลักษณะนี้จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.65

4. ด้านสภาพแวดล้อม

4.1 การมีโอกาสไปเยี่ยมชมห้องสมุดโรงเรียนที่ได้รับรางวัลห้องสมุดดีเด่น การประชุมกลุ่มบรรณาธิกร์ห้องสมุดโรงเรียน ตลอดจนการที่มีโรงเรียนอื่น ๆ มาเยี่ยมชมห้องสมุดโรงเรียนของตน ทำให้บรรณาธิกร์เกิดแนวคิดในการปรับปรุงงาน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน มีผู้ตอบ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.28

4.2 การมีเวลาทำงานห้องสมุดอย่างเต็มที่ถือเป็นแรงจูงใจในการทำงาน อีกประการหนึ่ง มีผู้ตอบ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.99

4.3 สิ่งแวดล้อมด้านครอบครัวส่งเสริม เช่น การมีบ้านอยู่ใกล้โรงเรียน มีผู้ตอบ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.99

4.4 การที่ห้องการบริหารจัดการห้องสมุดแข่งขันกับงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน และไม่ต้องการให้เกิดความซ้ำซากจำเจในการทำงาน มีผู้ตอบ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

4.5 การที่ต้องสอนวิชาอื่น ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับการใช้ห้องสมุด เช่น วิชาสังคมศึกษา วิชาภาษาไทย ช่วยให้มีโอกาสกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในการอ่านมากขึ้น มีผู้ตอบ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล
2. เพื่อศึกษาอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลกับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลระหว่างบรรณารักษ์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจากประชากรซึ่งเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลซึ่งอยู่ในจังหวัดเดียวกัน จำนวน 527 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเกณฑ์การสุ่มของเครจจ์และเมอร์แกน ได้บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล จำนวน 28 คน บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้บรรณารักษ์ปฏิบัติงานในห้องสมุดอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อหาระดับความสำคัญของแรงจูงใจของการทำงานในปัจจัยทั้ง 2 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยทั้ง 2 ด้าน โดยใช้ t - distribution

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาตามรายปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง โดยในปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนในปัจจัยด้านรายได้มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านรายได้
- บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามรายปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยแต่ละด้าน

อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในแง่จรรยาบรรณด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ
อยู่ในระดับมาก โดยในแง่จรรยาบรรณมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ใน
อันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับ
การยอมรับ และอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนในแง่จรรยา
บรรณมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้
และอันดับสุดท้ายคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปรากฏว่า

2.1 บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงาน
ในแง่จรรยาบรรณแต่ละด้านแตกต่างกัน

2.2 บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีแรงจูงใจ
ในการทำงานในแง่จรรยาบรรณแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ
มาก แสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะ
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลเป็นบรรณารักษ์ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับ
นับถือโดยทั่วไป เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้
ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของตน ได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น
ในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตลอดจนมีความพอใจด้านรายได้ จึงทำให้
บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในแง่จรรยาบรรณและจรรยาบรรณอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อแยกแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ออกตามรายในแง่จรรยาบรรณพบว่าบรรณารักษ์
ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในแง่จรรยาบรรณด้านความรับผิดชอบอยู่ในอันดับสูงสุด
เช่นเดียวกับผลการวิจัยเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตและนักศึกษาระดับปริญญาตรีบรรณารักษ์ศาสตร์

กับบรรณารักษ์ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งพบว่าบรรณารักษ์ที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะด้าน
 ความรับผิดชอบมากเป็นอันดับ 1 (สุริทอง ศรีสะอาด 2523 : 83) ทั้งนี้เพราะด้าน
 ความรับผิดชอบนั้นเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จ ถ้าบุคคลมีความรับผิดชอบสูง
 ย่อมมีความขยันหมั่นเพียรและเอาใจใส่ทำงานนั้น จนงานนั้นสำเร็จได้ ไม่ว่าจะยากลำบาก
 ชอบหรือไม่ชอบ ทั้งยังจะตระหนักถึงหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงและบังเกิด
 ผลอย่างเต็มสติปัญญาและความกำลัง อันเป็นคุณลักษณะของนักทำงานที่ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของ
 บรรณารักษ์ (รัฐจวน อินทรคำแหง 2520 : 17) ที่ดีที่จะขาดเสียมิได้ ส่วนที่พบว่า
 ทั้งบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน
 ที่อยู่ในอันดับต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ
 เฮอริชเบอร์เกอร์ที่จัดปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไว้
 ในอันดับต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการส่วนใหญ่มักคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่
 การงาน หรือการเลื่อนตำแหน่งในแง่ของการพิจารณาความดีความชอบ เพราะถือว่าสิ่งนี้
 มีความสำคัญต่อชีวิตการรับราชการ ไม่ว่าจะเป็นเกียรติยศชื่อเสียง หรือแม้แต่ด้านรายได้
 (สิงห์ศักดิ์ ณ จำปาทุ่ง 2525 : 54) แต่ในระบอบราชการมีข้อจำกัดด้านอัตราส่วนในการ
 เลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความดีความชอบของข้าราชการที่ทำงานดี
 ได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งแทนที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้ข้าราชการมีกำลังใจในการ
 ทำงานกลับเป็นสิ่งที่บั่นทอน ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน อีกทั้งในการดำเนินงาน
 ห้องสมุดโรงเรียน บรรณารักษ์ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหลายประการ
 ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และสถานที่ (เฉลิมศรี เจตระการ 2525 : 60,
 บุญเรือน จันทศรีคำ 2518 : 76 - 77) จึงเป็นการยากที่บรรณารักษ์จะสามารถจัด
 ค่าเงินงานห้องสมุดโรงเรียนให้ปรากฏผลงานได้อย่างเด่นชัด ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการ
 ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาด้วย

ในด้านปัจจัยด้านจูง บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล มีความคิดเห็น
 ตรงกันว่า แรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยด้านจูงที่อยู่ในอันดับสูงสุดคือด้านความมั่นคงใน
 การทำงาน ซึ่งสนับสนุนผลงานวิจัยของชลิต พูนศิลา (ชลิต พูนศิลา 2527 : 167)

ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน แม้จะจัดอยู่ในสายส่งเสริมการสอน มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ แต่ก็มีสถานภาพอยู่ในตำแหน่งครูบรรณารักษ์ มีสิทธิเท่าเทียมกับครูฝ่ายปฏิบัติการสอนทุกระดับ จึงได้รับความยุติธรรม ได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับครูฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน และอาจเป็นเพราะบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนเป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง การถูกไล่ออกหรือให้ออกจากราชการเป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม โดยอาศัยระเบียบของกฎหมายที่ระบุไว้ นอกจากนี้ยังต้องผ่านการพิจารณาลั่นกรองจากผู้บังคับบัญชาหลายระดับ จึงทำให้บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในอันดับสูงสุด ส่วนแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยด้านอื่นที่บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลเห็นว่าอยู่ในอันดับต่ำสุดคือ ด้านรายได้ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ปิยะนุช สุจิต ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ พบว่าข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสิ่งตอบแทนอยู่ในอันดับต่ำสุด (ปิยะนุช สุจิต 2528 : 81) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้เป็นปัจจัยด้านอื่นที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเปลี่ยนทัศนคติให้คนพร้อมที่จะทำงาน มีช่องว่างประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจให้คนเกิดความสุขในการทำงาน แต่เงินรายได้และค่าตอบแทนจะมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อมีการเพิ่มขึ้นในจำนวนที่มากพอ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่เขาได้รับอยู่ขณะนั้น ข้าราชการและพนักงานทั่วไปจึงมักหวังว่าเขาจะได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมมากกว่าจะคาดหวังว่าเขาต้องได้รับเป็นจำนวนเท่าใด ดังนั้นแทบจะกล่าวได้ว่าเงินไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเลย (อ. ไตรรัตน์ 2527 : 31) และอีกประการหนึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ถ้าบรรณารักษ์ได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนตำแหน่งหรือมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิย่อมมีผลให้ได้รับรายได้เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นจากผลการวิจัยที่พบว่าทั้งบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและ

ไม่ได้รับรางวัลมีความเห็นตรงกันว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานที่อยู่ในอันดับต่ำคือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงย่อมส่งผลทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานด้านรายได้ที่อยู่ในอันดับต่ำด้วย

บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ออกตามรายได้พบว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของเบิร์นสไตน์และลีช (Bernstein and Leach. 1985 : 178 - 180) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติและความต้องการในการพัฒนาอาชีพของบรรณารักษ์ พบว่า บรรณารักษ์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมห้องสมุดอเมริกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องเป็นเพราะการที่บรรณารักษ์มีโอกาสทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความสนใจของตน ย่อมส่งผลให้บรรณารักษ์ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังที่ จอห์น ฮอลล์ ได้ศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกอาชีพบรรณารักษ์ของนักศึกษา พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เลือกศึกษาวิชาชีบบรรณารักษ์ศาสตร์เพื่อที่จะประกอบอาชีพบรรณารักษ์ในอนาคตเป็นเพราะพอใจในธรรมชาติของงาน ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับประชาชนและหนังสือ อีกทั้งขอบเขตของงานอาชีพบรรณารักษ์ยังเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นด้วย (Hall. 1982 : 128 - 129) เช่นเดียวกับผลการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพบรรณารักษ์ของนักศึกษาวิชาเอกบรรณารักษ์ศาสตร์ระดับปริญญาโทกับบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยครูของศรีสมร ชูณากรบดินทร์ (ศรีสมร ชูณากรบดินทร์ 2524 : 75) พบว่าเหตุผลในการเลือกอาชีพบรรณารักษ์ของนักศึกษาส่วนใหญ่ เพราะมีนิสัยรักการอ่านและชอบอ่านหนังสือมากที่สุด ส่วนบรรณารักษ์นั้นส่วนใหญ่อที่เลือกอาชีพบรรณารักษ์เพราะศึกษาทางสาขาวิชานี้ จึงต้องทำงานให้ตรงกับสาขาวิชาที่ได้เรียนมา เป็นการใช้อยู่ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลในด้านปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในอันดับต่ำสุด ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพทางกายที่พึงปรารถนา

เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน (Barnard, 1974 : 142 - 148) แม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นความสำคัญของห้องสมุด แต่ในทางปฏิบัติมิได้ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร ผู้บริหารมักทุ่มเทงบประมาณที่ได้รับให้กับอาคารเรียน จัดตกแต่งบริเวณ หรือเรื่องอื่น ๆ ที่มองเห็นถึงความเจริญเติบโตของโรงเรียนได้ง่าย ห้องสมุดจึงยังไม่มีหนังสือและวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ (รุ่งโรจน์ 2522 : 27) การดำเนินงานห้องสมุดจึงไม่สะดวกเท่าที่ควร

2. ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปรากฏว่า

2.1 บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของศรีเรือน โกศลวัฒน์ ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรณารักษ์ที่มีคุณภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ศรีเรือน โกศลวัฒน์ 2527 : 127) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานภาพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแตกต่างจากบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน เพราะบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมักจะอยู่ในตำแหน่งครูฝ่ายส่งเสริมการสอน แต่ก็มีสถานภาพเท่าเทียมกับครูฝ่ายปฏิบัติการสอนทุกระดับ ส่วนบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเป็นข้าราชการสาย ข มีหน้าที่บริหารทางวิชาการ แต่มีข้อเสียเปรียบข้าราชการสาย ก หลายประการแม้จะได้มีการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายเพื่อยกสถานภาพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีข้อเสียเปรียบอีกในบางเรื่อง เช่น ตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือน การแต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากแนวความคิดที่ว่าบุคลากรที่มีหน้าที่ในการสอน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก จึงทำให้ยังมีข้อเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการสาย ข และสาย ก อยู่มาก (นวนิตย์ อินทรามะ 2526 : 59 - 60) และอาจเป็นเพราะการคัดเลือกบรรณารักษ์ที่มีผลงานดีเด่นของสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ทำในรูปของคณะกรรมการ มีการพิจารณาตัดสินตามหลักเกณฑ์แน่นอนรัดกุม จนสามารถวัดคุณภาพการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนที่แตกต่างกันได้

การที่บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล ย่อมแสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีขวัญ กำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการทำงานสูง ทั้งนี้เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกับคนที่ล้มเหลวก็คือแรงจูงใจส่วนตัวที่ผู้ประสบความสำเร็จมี บุคคลที่ประสบความสำเร็จจะถูกครอบงำโดยแรงบันดาลใจบางอย่างที่กระตุ้นให้เขาก้าวหน้าขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อบรรลุเป้าหมายอันมีคุณค่ายิ่งขึ้นไป พวกเขาพยายามค้นคว้าหาสิ่งต่าง ๆ ที่เผชิญกับตัวเขา ไม่สักแต่ว่า แต่จะคอยปรับปรุงแก้ไขไม่เอาแต่พูด เขากัดฟันมุมานะ และลงมือทำโดยไม่คร่ำครวญท้อถอยท้อแท้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะเขามีแรงจูงใจสูง (ปรีชญา เวสารัชช์ และอรุณ รักธรรม 2523 : 11) ดังนั้นในเรื่องของบุคลากรห้องสมุดจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบเป็นพิเศษทั้งในแง่คุณวุฒิ ปริมาณ ตลอดจนการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ เพื่อรักษาผู้ที่มีคุณวุฒิและความเหมาะสมให้ทำงานอยู่ในห้องสมุดตลอดไป (นวนิตย์ อินทรามะ 2526 : 49)

2.2 บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 และสนับสนุนผลการวิจัยของสุชุม นิลเชษฐ์ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของบรรณารักษ์ ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของบรรณารักษ์ที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน (สุชุม นิลเชษฐ์ 2516 : 34) รวมทั้งผลการวิจัยของเบญจศรี อิงคินันท์ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่าบรรณารักษ์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน (เบญจศรี อิงคินันท์ 2526 : 96) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล 2 กลุ่มได้รับการพิจารณาคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกเกณฑ์เดียวกัน คือพิจารณาทั้งตัวบรรณารักษ์ที่จะต้องมีความสมบัติที่เหมาะสม สภาพห้องสมุดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของห้องสมุดโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนให้การช่วยเหลือสนับสนุน (สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย 2529 : 1 - 2) นอกจากนี้การดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมักจะประสบกับปัญหาที่ไม่แตกต่างกันทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และสถานที่

(เฉลิมศรี เจริญการ 2525 : 60, บุญเรือน จันทศรีคำ 2518 : 76 - 77)
จะเห็นได้ว่า ทั้งบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ในสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกัน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ครั้งนี้
ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ผลจากการวิจัยทำให้ทราบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างปัจจัยจูงใจที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้คงที่หรือสูงขึ้นตลอดเวลา ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรเสริมสร้างและปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉพาะในด้านที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ให้สูงขึ้นโดยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บรรณารักษ์ได้รับการอบรมความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนเปิดโอกาสให้บรรณารักษ์ได้ลาศึกษาต่อมากขึ้น พยายามส่งเสริมให้บรรณารักษ์ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่แตกต่างจากครูฝ่ายปฏิบัติการสอน ทั้งนี้เพราะห้องสมุดโรงเรียนส่วนใหญ่มีบรรณารักษ์เพียงหนึ่งคน แต่ต้องทำงานตลอดวันเพื่อให้บริการทั้งครู - อาจารย์ และนักเรียน ส่วนครูฝ่ายปฏิบัติการสอนจะมีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะนักเรียนบางส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเท่านั้น

2. ด้านรายได้ ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บรรณารักษ์ เช่น จัดที่พักอาศัยให้อยู่ใกล้บริเวณโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผลจากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา ความคิดเห็น และความต้องการของครูและนักเรียนที่มีต่อห้องสมุดโรงเรียนมัธยมแผนกประสมของ บุญเรือน จันทศรีคำ (บุญเรือน จันทศรีคำ 2518 : 77) และการศึกษาเกี่ยวกับ การใช้

ประโยชน์ห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษาโครงการทดลองหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ของ เฉลิมศรี เจริญการ (เฉลิมศรี เจริญการ 2525 : 61 - 63) ได้พบปัญหาการใช้ห้องสมุดของครูและนักเรียนที่ตรงกับประการหนึ่งคือ ทั้งครูและนักเรียนไม่มีเวลาว่างไปใช้ห้องสมุดและต้องการให้บรรณารักษ์ช่วยเวลาเปิดบริการในช่วงระยะเวลา ตอนเช้า ก่อนเข้าห้องเรียน และเวลาเย็นหลังจากเลิกเรียนแล้ว รวมทั้งต้องการให้เปิดบริการในวันหยุดด้วย ดังนั้นการที่มีที่พักอาศัยอยู่ใกล้บริเวณโรงเรียนจะช่วยให้บรรณารักษ์ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้อีกส่วนหนึ่งด้วย

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดอาคารห้องสมุดให้อยู่ในบริเวณที่เหมาะสม เพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ เช่น ในเรื่องความไม่สะดวกในการไปมาของผู้ใช้ห้องสมุด เสียงรบกวนจากภายนอก แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศ เป็นต้น ในห้องสมุดควรมีบริเวณที่จัดให้มีที่ทำงานของบรรณารักษ์อย่างเป็นสัดส่วน รวมทั้งจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องทุนแรงต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความสะดวก และคล่องตัวในการทำงาน

4. ด้านการได้รับการยอมรับ จากคำตอบที่ได้รับเพิ่มเติมในแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์แต่ละคน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ได้รับและเห็นว่ามีค่าสำคัญคือ การที่ผู้บริหารให้ความสนใจ ให้การสนับสนุนและใช้กำลังใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารในโรงเรียนเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้ โดยการแสดงความสนใจต่องานห้องสมุด ให้การสนับสนุนการดำเนินงานห้องสมุดทั้งในด้านการเงินและบุคลากร สนับสนุนในการจัดบริการและกิจกรรมห้องสมุด ส่งเสริมให้ครูใช้ห้องสมุดประกอบการเรียนการสอนของนักเรียน ตลอดจนยกย่องชมเชยงานของห้องสมุดตามสมควร

ข้อเสนอสำหรับบรรณารักษ์

1. บรรณารักษ์ควรมีมนุษยสัมพันธ์ทั้งกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ครู-อาจารย์ และนักเรียนในโรงเรียน เพื่อที่บรรณารักษ์จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

2. บรรณารักษ์ควรจัดบริการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและเข้าใช้บริการของห้องสมุดมากขึ้น
3. บรรณารักษ์ควรหาโอกาสเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมกับฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งจัดให้มีการประชาสัมพันธ์งานของห้องสมุดให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ
4. บรรณารักษ์ควรตระหนักถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ตลอดจนอุทิศเวลาในการทำงานห้องสมุดอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
5. บรรณารักษ์ควรหาโอกาสไปเยี่ยมชมห้องสมุดโรงเรียนอื่น ๆ และเข้าร่วมประชุมกลุ่มบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน เพื่อจะได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และเกิดแนวคิดในการปรับปรุงห้องสมุดของตนให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนโดยเพิ่มตัวแปรที่ศึกษา จำแนกตาม เพศ วัย สถานะการสมรส ขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล แยกตามประเภทของห้องสมุด คือห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา ห้องสมุดเฉพาะ ห้องสมุดประชาชน
3. ควรศึกษาถึงสาเหตุที่บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล โดยเฉพาะปัจจัยที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးရုံး

บรรณานุกรม

- เกศินี หงสนันท์ การบริหารบุคคลในวงราชการไทย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2518, 182 หน้า
- เกษม นิยมราษฎร์ การศึกษาสภาพห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการพัฒนาโรงเรียน
มัธยมศึกษาส่วนภูมิภาค 1 และ 2 วิทยานิพนธ์ อ.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520,
139 หน้า อัดสำเนา
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ ทฤษฎีการจูงใจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2525, 12 หน้า
อัดสำเนา
- เฉลิมศรี เดชระการ การใช้ประโยชน์ห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษาโครงการทดลอง
หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2525, 108 หน้า อัดสำเนา
- ชลิต พูนศิลป์ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2527, 198 หน้า อัดสำเนา
- ชูศรี วงศ์รัตนะ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2523, 123 หน้า
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ ความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2523, 8 หน้า อัดสำเนา
- นวดิพย์ อิ่มทราณะ "การปรับปรุงสภาพของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา"
วิทยบริการ 5 : 49 - 93 กันยายน 2526
- บุญเรือน จันทศรีคำ การศึกษาปัญหา ความคิดเห็น และความต้องการของครูและนักเรียน
มีต่อห้องสมุดโรงเรียนมัธยมแบบประสม วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2518, 81 หน้า อัดสำเนา
- ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รัชธรรม "จงใจให้คนทำงานได้อย่างไร" ที่ดิน 5 : 10 -
11 กันยายน - ตุลาคม 2526

ปิยะนุช สุจิต การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ
 ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2528, 102 หน้า
 อัดสำเนา

เนลิ่งศรี อิงคินันท์ ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
 วิทยานิพนธ์ อ.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526, 128 หน้า อัดสำเนา

พวา พันธุ์เมฆา ห้องสมุดโรงเรียน : ทฤษฎีและการปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2 คณะมนุษยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2528, 266 หน้า

มัญญ วงศ์นารี "เราจะจงใจให้คนทำงานได้อย่างไรจึงจะได้ผลงานและน้ำใจไปพร้อม ๆ กัน"
ข้าราชการ 26 : 63 - 68 พฤศจิกายน 2524

รัฐจวน อินทรกำแหง แบบเรียนการใช้ห้องสมุดตามหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
 พุทธศักราช 2518 วัฒนาพานิช 2520, 244 หน้า

รัฐจวน อินทรกำแหง, คุณ และนวลจันทร์ รัตนกร ห้องสมุดโรงเรียน คณะมนุษยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2521, 153 หน้า

รุ่ง โรจนมณี "ห้องสมุดกับการเรียนการสอน" ประชาบาล 12 : 27 - 29 กุมภาพันธ์
 2522

วารินทร์ สายโอบเชื้อ และสุณีย์ อีรดากร จิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาจิตวิทยาและ
 แนะแนว วิทยาลัยครูพระนคร 2522, 190 หน้า

ศรีเรือน โกศลวิวัฒน์ ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในกรุงเทพมหานคร ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2527, 153 หน้า อัดสำเนา

ศรีสมร คุณากรบดินทร์ การเปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพบรรณารักษ์ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
บรรณารักษศาสตร์ระดับปริญญาตรีกับบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยครู
 ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 92 หน้า
 อัดสำเนา

สมชัย ยุติธรรม การสำรวจห้องสมุด ศึกษาปัญหา ความต้องการและทัศนคติของครูและ
นักเรียนที่มีต่อห้องสมุดโรงเรียนมัธยมวิสาขามันศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา
2513 ปรินญาณินท์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2514, 123 หน้า
อัครสำเนา

สมพงษ์ เกษมสิน สารานุกรมการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2517, 192 หน้า

สำนึกศึกษา, กรม กองการมัธยมศึกษา "บัญชีรายละเอียด หน้าที่ความรับผิดชอบ และ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูฝ่ายสนับสนุนการสอน" ใน คู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับ
ข้าราชการครู หน้า 120 กองการมัธยมศึกษา 2525, 699 หน้า

หน่วยศึกษานิเทศก์ คู่มือครูบรรณารักษ์ เรื่อง การดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน
กรมสามัญศึกษา 2522, 93 หน้า

สันติ ทองประเสริฐ "ข้อเท็จจริงบางประการเกี่ยวกับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน"

ห้องสมุด 23 : 137 - 144 มีนาคม - เมษายน 2522

สิงห์ศักดิ์ ณ จำปาทุ่ง "ควรเลิก 2 ชั้น หรือไม่" ข้าราชการครู 6 : 54 - 57

มิถุนายน 2525

สุขุม นิลเชษฐ์ ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา

ปรินญาณินท์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2516, 61 หน้า อัครสำเนา

สุชาติ อำนวยจักร การศึกษาเปรียบเทียบสภาพห้องสมุดโรงเรียนมัธยมแบบประสมกับ

มาตรฐานห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปรินญาณินท์ กศ.ม.

วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2516, 95 หน้า อัครสำเนา

สุรทอง ศรีสะอาด การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตและนักศึกษาวิชาบรรณารักษศาสตร์

กับบรรณารักษ์ที่ประสบความสำเร็จ ปรินญาณินท์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2523, 139 หน้า อัครสำเนา

เสถียร เหลืองอร่าม หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร แพรวพรา 2519,

292 หน้า

- อ. ไตรรัตน์ (นามแฝง) "การจูงใจสมัยใหม่" นักบริหาร 4 : 30 - 35 กุมภาพันธ์ 2527
- อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช 2522, 420 หน้า
- อังคณา สายยศ วิธีวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 265 หน้า
- ห้องสมุดแห่งประเทศไทย, สมาคม การพิจารณาคัดเลือกบรรณารักษ์ดีเด่น (ประเภทห้องสมุดโรงเรียน) ประจำปี พ.ศ. 2529 2529, 4 หน้า อัดสำเนา
- ✓ Andreas, Burton G. Experimental Psychology. 2 nd ed., New York, John Wiley & Sons, 1970. 608 p.
- ✓ Barnard, Chester I. The Functions of the Execution. 30th Anniversary ed., Cambridge, Harvard University, 1974. 334 p.
- ✓ Berelson, Bernard and Gary A. Steiner Human Behavior. New York, Harcourt, 1964. 712 p.
- ✓ Bernstein, Ellen and John Leach. "Plateau : In career - Development Attitude Sampling, Librarians See Advancement as Problem," American Libraries. 16 : 178 - 180 March, 1985.
- Chopa, Kamala. "Job Satisfaction among the Librarians of Lucknow city," Herald of Library Science. 23 : 156 - 161, July - October, 1984.
- ✓ Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personnel Management. 3 rd ed., Cincinnati, South Western, 1968. 667 p.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed., New York, Harper and Row, 1970. 630 p.
- ✓ D' Elia, George Partrick Michael. "The Determinants of Job Satisfaction among Beginning Librarians," Library Quarterly. 49 : 283 - 302, July, 1979.
- Evans, Martin T. "Managing the New Managers," Personnel Administration. 34 : 31 - 38, May - June, 1971.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5 th ed., Auckland, McGraw - Hill, 1981. 549 p.

Hall, John. "Why Librarianship ?," Assistant Librarianship. 75 : 127 - 130, October, 1982.

Harriman, Philip L. Dictionary of Psychology. New York, The Philosophical Library, 1947. 364 p.

Herzberg, F. The Motivation to Work. New York, John Wiley & Sons, 1959. 389 p.

Hines, William W. and Douglas C. Montgomery. Probability and Statistics in Engineering and Management Science. 2 nd ed., New York, John Wiley Sons, 1980. 634 p.

Knootz, Harold. Management. 7 th ed., Tokyo, McGraw - Hill, 1980. 832 p.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 13 : 607 - 610, Autumn, 1970.

Lindgren, Henry. Educational Psychology in Classroom. New York, John Wiley and Sons, 1976. 521 p.

Luthans, Fred. Organizational Behavior. 3 rd ed., Tokyo, McGraw-Hill, 1980. 687 p.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York, Harper, 1954. 411 p.

Miniter, John Joseph. "An Analysis of Job Satisfaction among Public, College of University and Special Librarians," Dissertation Abstracts International. 36 : 5090 - A - 5091 A, February, 1976.

Murray, Edward J. Motivation and Emotion. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1961. 118 p.

Myers, M. Scott. Every Employee a Manager. New York, McGraw-Hill, 1970. 233 p.

Negro, Felix B. Public Administration. New York, McGraw-Hill, 1969. 463 p.

Pigors, Poul and Charles A. Myers. Personnel Administration. 9 th ed., Tokyo, McGraw-Hill, 1981. 588 p.

Plate, Kenneth H. and Elizabeth W. Stone. "Factors Affecting Librarians' Job Satisfaction : a Report of Two Studies," Library Quarterly. 44 : 97 - 110, April, 1974.

~~Sanford~~, Fillmore H. and Lawrence S. Wrightsman. Psychology. 3rd ed., Belmont, Books Cole, 1970. 569 p.

Stead, Bette Ann and Richard W. Scamell. "A Note on the Contribution of Assertiveness Training to Job Satisfaction of Professional Librarians," Library Quarterly. 51 : 380 - 389, October, 1980.

_____. "A Study of the Relationship of Role Conflict, the Need for Role Clarity, and Job Satisfaction for Professional Librarians," Library Quarterly. 50 : 310 - 323, July, 1980.

~~Steers~~, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 2nd ed., New York, McGraw-Hill, 1979. 578 p.

Travers, R.E. Psychology. Boston, Houghton Mifflin, 1958. 396 p.

Vanghn, William J. and J.D. Dunn. "A Study of Job Satisfaction in Six University Librarians," College & Research Libraries. 35 : 163 - 177, May, 1974.

~~Vroom~~, Victor H. Management and Motivation. Baltimore, Pengnin, 1970. 399 p.

Walpole, Ronald E. Introduction to Statistics. 3rd ed., New York, McGraw-Hill, 1982. 521 p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ที่ ศษ ๐๔๐๖/๐๑๔๔๔๔



กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๒๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน หัวหน้าสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ด้วยนางสาวกรรณจิตต์ พรหมรักษ์ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล" ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอความร่วมมือจากบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในการออกแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิจัย

กองการมัธยมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การทำวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์กับห้องสมุดในโรงเรียน สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายประจวบ วัจนะรัตน์)

ผู้อำนวยการกอง ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

ฝ่ายมาตรฐานโรงเรียน

โทร. ๒๔๑๑๓๕๒

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

17 ธันวาคม พ.ศ. 2528

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ด้วยข้าพเจ้ากำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำผลจากการวิจัยครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของตัวท่านเองโดยคำตอบทุกคำตอบถือเป็นความลับและจะใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยนี้เท่านั้น เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วกรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2528 นี้ด้วย วิทยานิพนธ์เรื่องนี้จะสำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกรองจิตต์ พรหมรักษ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาบรรณารักษศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

8 มกราคม พ.ศ. 2529

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ตามที่ข้าพเจ้าได้ส่งแบบสอบถามเรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล" โดยส่งมาเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2528 ขณะนี้ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ข้าพเจ้าจึงได้ส่งแบบสอบถามแนบมาด้วยจดหมายนี้ใหม่อีกครั้งหนึ่ง และขอเรียนชี้แจงว่า คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่นำมาเปิดเผย เป็นรายบุคคล จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ดังนั้นจึงแน่ใจได้ว่าคำตอบของท่านจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน เพื่อนร่วมงาน และห้องสมุดของท่านแต่อย่างใด ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดส่งแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วคืนด้วย

ข้าพเจ้าหวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกรองจิตต์ พรหมรักษ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาบรรณารักษศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ตอน

- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ขณะนี้ท่านเป็นบรรณารักษ์ของห้องสมุดโรงเรียน

..... จังหวัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แบบสอบถามในตอนนี้มีทั้งหมด 50 ข้อ ในแต่ละข้อให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>ปัจจัยจูงใจ</u> <u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u> การทำงานในห้องสมุดในช่วงเวลา ที่ผ่านมา ท่านประสบความสำเร็จ ในการทำงาน					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในห้องสมุด ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ					
3	ท่านมีความพอใจในผลงานที่ได้ ปฏิบัติมาแล้ว					
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานห้องสมุด ท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้					
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานห้องสมุดจน ปรากฏผลงานที่เด่นชัด					
6	<u>ด้านการได้รับการยอมรับ</u> ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและ ยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความ สำเร็จในงานห้องสมุดของท่าน					
8	ผู้มาใช้ห้องสมุดเห็นประโยชน์และ ความสำคัญในงานห้องสมุดที่ท่าน ปฏิบัติอยู่					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับ คณะผู้บริหารโรงเรียนและมีโอกาส เสนอผลงานต่อที่ประชุมอยู่เสมอ					
10	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือกับ ท่านในการใช้ห้องสมุดประกอบ การสอนเป็นอย่างดี					
11	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> งานห้องสมุดที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถ					
12	งานห้องสมุดที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ ท่านชอบและตรงกับความสนใจ ของท่าน					
13	ลักษณะงานห้องสมุดไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
14	งานห้องสมุดที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงาน ที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การทำงานอย่างเต็มที่					
15	งานห้องสมุดที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u> ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ตัดสินใจในการทำงานในห้องสมุด ได้อย่างอิสระ					
17	ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานใน ห้องสมุดได้ตามความต้องการ					
18	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนส่งเสริมต่อการปฏิบัติ งานของท่าน					
19	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่ม งานใหม่ได้อย่างเต็มที่					
20	ท่านมีอำนาจหน้าที่ให้สัดส่วนกับความ รับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้					
21	<u>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u> ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน ในหน้าที่					
22	การปฏิบัติงานในตำแหน่งบรรณารักษ์ มีโอกาสดำเนินการที่ขัดแย้งกับการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ใน โรงเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23	ท่านได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา เกี่ยวกับงาน ห้องสมุดทุกครั้ง					
24	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ ทุกคนลาศึกษาต่อได้					
25	การทำงานในห้องสมุดทำให้ท่านมี ประสบการณ์และความชำนาญใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
26	<u>ปัจจัยจำเป็น</u> <u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u> ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใน การกำหนดนโยบายของโรงเรียน					
27	เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประชุมตัดสินใจร่วมกัน					
28	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง โรงเรียน ของท่านมีการเตรียมแผนการ ล่วงหน้าก่อน					
29	บุคลากรในโรงเรียนของท่านได้รับ มอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างยุติธรรม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของท่าน					
31	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน</u> ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเห็นใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ					
32	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
33	บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
34	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคนพยายามรับความเข้าใจกัน					
35	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้					
36	<u>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</u> ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่					
38	การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่านมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม					
39	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ					
40	ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจกันดี					
41	<u>ท่านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> ห้องทำงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ					
42	หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมติดต่อสะดวกรวดเร็ว					
43	ลักษณะการทำงานของท่านก่อให้เกิดเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
44	ที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรเพียงพอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
45	ท่านมีเวลาพักผ่อนและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
46	<u>ด้านรายได้</u> เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
47	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
48	บริการ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน					
49	รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่สภาพ					
50	เท่าที่ผ่านมามีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานในห้องสมุดของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

This image shows a single sheet of white paper with ten horizontal dotted lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

ภาคผนวก ข

รายชื่อบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับรางวัลบรรณารักษ์ดีเด่น
จากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย

รายชื่อบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ที่ได้รับรางวัลบรรณารักษะดีเด่นจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย

(พ.ศ. 2517 - 2527)

ปีที่ได้รับรางวัล	ชื่อ - สกุล	โรงเรียน	จังหวัด
2517	นางประคองศรี เฉลิมเผ่า	พระโขนงพิทย	กรุงเทพมหานคร
	นางสาวอารี นิลวรรณ	สตรีวิทยา	กรุงเทพมหานคร
	นางจินตนา ยันตรศาสตร์	สายน้ำผึ้ง	กรุงเทพมหานคร
2518	นางสาวจัตรา สองทิศ ¹	วิเชียรมาตุ	ตรัง
	นางสาวนภัทร ห้องเคียร	หาคิใหญ่วิทยาลัย	สงขลา
2519	นางอุลิตา วุฒิสมนุญ	เฉลิมขวัญสตรี	พิษณุโลก
2520	นางสุวรรณี จิพนาโพธิ์	ปิยะมหาราชาลัย	นครพนม
2521	นางบุญเรือง พงษ์ภมร	เบญจราชรังสฤษฎ์	ฉะเชิงเทรา
	นายยอร์ช เสมอมิตร	แกลง "วิทยสถาวร"	ระยอง
2522	นางสาวจินตนา บัวสรวง	สิงห์บุรี	สิงห์บุรี
	นางฉายา ตรีโนทวัน	อยุธยาวิทยาลัย	พระนครศรีอยุธยา
	นางอรพินท์ อัครวัฒน์	หัตถ์อนุสรณ์	อุทัยธานี
2523	นางสาวสุรพิน แสงรุ่งรัตน์	เบญจมาศวิทยาสถ	เพชรบุรี
	นางสาวสุนีย์ คาราศิลา	วัดเพลง "โสภณศิริ- ราษฎร์"	ราชบุรี

¹ปัจจุบันอยู่ที่โรงเรียนสตรีวิทยา 2 กรุงเทพมหานคร

ปีที่ได้รับรางวัล	ชื่อ - สกุล	โรงเรียน	จังหวัด
2524	นางบุศรา สุขใจ	ปทุมเทพวิทยาคาร	หนองคาย
	นางวรรณขุ วิไลลักษณ์	สตรีราชบุรี	อุดรธานี
	นายสุขุมลชาติ วาหะวิจารณ์	กัลยาณมิตร	ขอนแก่น
	นางนิภาภรณ์ จันทรรักษ์ ¹	หนองหานวิทยา	อุดรธานี
2525	นางสาวสุภาวค์ จำปา	เบญจวิทยา	กรุงเทพมหานคร
	นางนงน้อย ศิลปรัตน์	วัชรانبัว	กรุงเทพมหานคร
	นางอรวิภา รักชาติ	สตูลวิทยา	สตูล
	นางราณี นีรนากุล	มัธยมสุโงปาคี	นราธิวาส
	นางอนงค์ ไกรดิษฐ์ ²	ท่าข้ามวิทยาคาร	ปัตตานี
2526	นางชูศรี กาลวันวานิช	วัดบวมงคล	กรุงเทพมหานคร
	นางดวงใจ สวรรคัต	สตรีวิทยา 2	กรุงเทพมหานคร
	นางเรณู สวามิวัศ	สามัคคีวิทยาคม	เชียงราย
	นางสาวศิริพร ไชยประดิษฐ์	แม่แตง	เชียงใหม่
2527	นางสาวทองประคำ สัมตระกูล	สวนกุหลาบวิทยาลัย	กรุงเทพมหานคร
	ม.ล.ประภาพร เศรษฐวิวัฒน์	เตรียมอุดมศึกษา	กรุงเทพมหานคร
	นางกุหลาบ ปันลายนาค	สุวรรณารามวิทยาคม	กรุงเทพมหานคร

¹ปัจจุบันอยู่ที่สำนักงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 จังหวัดอุดรธานี

²ปัจจุบันอยู่ที่โรงเรียนศรีนคร จังหวัดสุโขทัย

แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล

บทคัดย่อ
ของ
กรองจิตต์ พรหมรักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2529

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ด้วยการใชแบบสอบถามรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลที่อยู่ในจังหวัดเดียวกันจำนวน 209 คน แล้วเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นโดยใช้ $t - test$ ผลการวิจัยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามรายปัจจัยพบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนในปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนในปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล

3. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

JOB MOTIVATIONS OF PRIZE AWARDED AND NON-PRIZE AWARDED
MATHAYOM SUKSA SCHOOL LIBRARIANS

AN ABSTRACT

BY

GRONGCHITT PHROMRUK

Presented in partial fulfillment of requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
February 1986

The purpose of this investigation was to study influences of job motivations of prize awarded and non - prize awarded Mathayom Suksa School Librarians given by the Thai Library Association (TLA). The questionnaires for collecting opinions concerning job motivations were sent to 209 Mathayom Suksa School Librarians who were the prize awarded and non - prize awarded of the TLA in the same provinces. Their opinions were compared with each other by employing the t - test technique.

The results were as follows.

1. The prize awarded librarians were highly motivated while others were motivated at moderate level. In analyzing by specific factor, it was found that, concerning the motivational factors, the prize awarded librarians were highest motivated by the responsibility factors, work characteristic, work achievement, acception, and career development factor: was the lowest motivation. Concerning the hygiene factors, the librarians were highest motivated by work security, the clarity of policy and administration interpersonal relationship among staffs, work environment and income was the lowest motivation. Concerning the motivational factors, the non - prize awarded librarians were highest motivated by the work characteristic factor, the responsibility, work achievement, acception, and career development contributed was lowest motivation. In considering the hygiene factors, they were highest motivated by work security; the interpersonal relationship among staff, clarity of policy and administration income, and work environment contributed was the lowest motivation.

2. The prize awarded librarians and the non - prize awarded librarians were motivated by each factor difference. The prize awarded librarians were motivated by both motivational factors and the hygiene factors more than the non - prize awarded librarians.

3. The prize awarded librarians in Bangkok and in the provinces were motivated by each factor in the same scale.