

ความสัมพันธ์ระหว่างชาวยุโรปกับคนส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ
ของบรรณารักษ์หอสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ปริญญาโท

ของ

สายสุณี ฤทธิรงค์

27 ส.ค. 2534

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

ตุลาคม 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....  ประธาน
(ผศ.สุทัศน์ ส่องแสงจันทร์)

.....  กรรมการ
(อาจารย์ถกยวรวรณ เจียมเจริญ)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(ผศ.สุทัศน์ ส่องแสงจันทร์)

.....  กรรมการ
(อาจารย์ถกยวรวรณ เจียมเจริญ)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ.วิชัย ทิมเที่ยง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่.....16.....เดือน.....ตุลาคม.....พ.ศ....2533..

ปริญญาพนชนได้รับทุนอุดหนุนจาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์
สองแสงจันทร์ และอาจารย์ณกัณยวรรณ เจียมเจริญ ที่ได้กรุณาช่วยเป็นประธานและกรรมการ
ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชัย ทิมเที่ยง ที่ได้กรุณาช่วยเป็นกรรมการ
สมทบ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเรือง นิลินทรสุต อธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้มาศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้เฒ่าชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และให้
คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง
แบบสอบถาม ขอขอบคุณบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งใน
การตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ครอบครัว และทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำ
ปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขออภิวาดีถึงพระคุณของ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้กำลังใจ
แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ชายสุณี ฤทธิรงค์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	8
ความหมายของคำว่า "ขวัญ"	8
ความสำคัญของขวัญ	9
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ	10
การวิจัยเกี่ยวกับขวัญ	13
การวิจัยในทางประเทศ	13
การวิจัยในประเทศไทย	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร	17
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	19
การกำหนดกลุ่มประชากร	19
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	20
การรวบรวมข้อมูล	23

การจัดกระทำข้อมูลและการใช้สถิติ	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	27
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละด้านของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับขวัญ	35
ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพในต่าง ๆ ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับขวัญ	41
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	59
ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้	59
กลุ่มประชากร	59
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	77
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	77

บท

หน้า

บรรณานุกรม 79

ภาคผนวก 87

ประวัติของผู้วิจัย 110

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ	28
2	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ	35
3	ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ	36
4	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ	38
5	ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ	39
6	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ	40
7	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อระบบการเข้าสู่งานตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุด กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	41
8	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อระบบการบริหารงานห้องสมุดกับระดับขวัญ ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	42
9	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อที่มาของตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดกับ ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	43
10	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุด กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	44

11	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่าย ในห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	45
12	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสายงานของตำแหน่งบรรณารักษ์กับ ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	46
13	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์ เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ	47
14	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์ เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ค กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ	48
15	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการกับ ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	49
16	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	50
17	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำราหรือผลงาน วิจัยกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	51
18	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพภาพของบรรณารักษ์กับระดับขวัญ ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	52
19	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นใน มหาวิทยาลัยกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	53
20	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากนิสิต นักศึกษา กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	54

21	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการทำงานในวันหยุดราชการกับระดับชีวิต ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	55
22	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการทำงานก่อนและกลับหลังบุคลากรอื่น ในมหาวิทยาลัยกับระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ..	56
23	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการทำงานในระยะปีภาคเรียนกับระดับชีวิต ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	57
24	ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา กับระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ	58

บทนำ

ห้องสมุดมหาวิทยาลัย คือ หัวใจของการศึกษา ทั้งนี้เพราะห้องสมุดเป็นแหล่งรวบรวมสรรพวิทยาการต่าง ๆ ในรูปของหนังสือ เอกสาร วารสาร ทัศนียภาพเขียน ตลอดจนโสตทัศนวัสดุต่าง ๆ เพื่อการศึกษาและการค้นคว้าวิจัยของนิสิต นักศึกษา และคณาจารย์ โดยมีบรรณารักษ์ทำหน้าที่แนะนำและช่วยเหลือในการค้นคว้าวิจัย (สายสุภา คชเสนี. 2521 : 3) อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากบริการห้องสมุดเปรียบเสมือนร่างกายที่ปราศจากวิญญาณ หรือยานพาหนะที่ปราศจากเครื่องยนต์ (Mittal, 1978 : 3) นอกจากนั้นหากจะพิจารณาในแง่ของคุณภาพสามารถกล่าวได้ว่า คุณภาพของห้องสมุดจะเป็นเครื่องกำหนดคุณภาพทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ (Buck. 1964 : 4295) และคุณภาพของห้องสมุดก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรในห้องสมุดเป็นสำคัญ โดยเฉพาะบรรณารักษ์ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของห้องสมุด ทั้งนี้เพราะไม่ว่าห้องสมุดนั้นจะมีหนังสือหรือวัสดุอื่น ๆ มีอาคารสถานที่ให้อาศัยว่างเปล่าเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่เหมาะสมตามหน้าที่ต่าง ๆ ของงานในห้องสมุดแล้ว การบริหารงานและการให้บริการทางวิชาการของห้องสมุดนั้นจะไม่มีประสิทธิภาพได้เลย เรื่องของบุคลากรในห้องสมุดจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบเป็นพิเศษทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ ตลอดจนการส่งเสริมขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาผู้ที่มีความรู้และความเหมาะสมให้ทำงานอยู่ในห้องสมุดตลอดไป (วนิชย์ อินทรมะ. 2526 : 49 - 50)

ในการทำงานใดก็ตาม กำลังขวัญที่ีของบุคคลจะเป็นตัวกระตุ้นให้บรรลุปฏิบัติงานรวมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะอันยาวนาน (Pigors. 1981 : 171)

บุคลากรเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีพฤติกรรมที่จะตอบสนองการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งก็คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ระพีพร สมุพรของ. 2527 : 2)

คำว่า "ขวัญ" หมายถึง สภาพทางจิตใจที่เกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และเป็นที่ยอมรับในทุกหน่วยงานว่า ขวัญของบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานในประสิทธิภาพ อิทธิพลของขวัญในการทำงานนั้น เดวิส (Davis. 1967 : 356) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดีต่อหน่วยงาน ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในหน่วยงาน ตีงขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในหน่วยงานของตน ทำให้หน่วยงานนั้นมีความแข็งแกร่งสามารถต้านฝ่ายอุปสรรคในยามคับขันได้

ห้องสมุดก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญกับ "ขวัญ" เช่นกัน โดยย้ำให้เห็นว่าการมีกำลังใจที่ดีของบรรณารักษ์จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และร่วมมือร่วมใจกับปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนโยบายของห้องสมุด (สายสุภา ครุเสน. 2521 : 124) ดังนั้นวิธีการที่สำคัญและใช้อยู่ดีในการสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคคลหรือคณะบุคคล คือ การบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลและคณะบุคคลให้มีขวัญในการทำงานที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ขณะเดียวกันก็จะให้ทั้งผลงานและน้ำใจ (ปิญโญ สาร. 2517 : 220)

จากความสำคัญของขวัญทั้งที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นเช่นไร อีกทั้งมีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาขวัญของบรรณารักษ์ เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของห้องสมุดให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้ คือ

1. ทำให้ทราบระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารห้องสมุดนำมาปรับปรุงและพัฒนาขวัญของบรรณารักษ์ต่อไป
2. ทำให้ทราบว่า ขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติส่วนตัวเพียงใด อันจะช่วยให้ผู้บริหารห้องสมุดสามารถพัฒนากระตือรือร้น โดยนำเอาคุณสมบัติส่วนตัวเข้ามาประกอบในการพัฒนากระตือรือร้นของบรรณารักษ์
3. ทำให้ทราบว่า ขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กับมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพเพียงใด อันจะช่วยให้ผู้บริหารห้องสมุดสามารถพัฒนาระบบการบริหารงานของห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษารังนี้ ศึกษาเฉพาะขวัญของบรรณารักษ์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปีการศึกษา 2532

2. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบรรณารักษ์ซึ่งปฏิบัติงานที่อยู่ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ระดับชั้นของบรรณารักษ์ ได้แก่

3.1.1 บรรณารักษ์ที่มีระดับชั้นสูง } ระดับชั้น

3.1.2 บรรณารักษ์ที่มีระดับชั้นต่ำ

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 สถานภาพส่วนตัว ได้แก่

3.2.1.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง

3.2.1.2 วุฒิ แบ่งเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

3.2.1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย

3.2.1.4 เงินเดือน แบ่งเป็น มากกว่า 5,500 บาท และตั้งแต่ 5,500 บาทขึ้นไป

3.2.1.5 อายุการทำงาน แบ่งเป็น มากกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2.2 มโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ได้แก่

3.2.2.1 ระบบการเข้าสู่งานตำแหน่งของบุคลากร แบ่งเป็น ระบบการสรรหา ระบบการเลือกตั้ง และระบบการแต่งตั้ง

3.2.2.2 ระบบการบริหารงาน แบ่งเป็น ระบบรวมอำนาจ ระบบกระจายอำนาจ และระบบผสมระหว่างระบบรวมอำนาจกับระบบกระจายอำนาจ

3.2.2.3 ที่มาของตำแหน่งบุคลากรห้องสมุดความมาจากบรรณารักษ์ แบ่งเป็น เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

3.2.2.4 ลักษณะการดำรงตำแหน่งของบุคลากรห้องสมุด แบ่งเป็น เป็นตำแหน่งประจำไม่หมุนเวียน เป็นวาระจากการเลือกตั้ง และเป็นวาระจากการแต่งตั้ง

3.2.2.5 ลักษณะการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายในห้องสมุด แบ่งเป็น
เป็นตำแหน่งประจำไม่หมุนเวียน เป็นวาระจากการเลือกตั้ง และเป็นวาระจากการแต่งตั้ง

3.2.2.6 ลักษณะของสายงาน แบ่งเป็น สายวิชาการ (สาย ก)
สายบริการวิชาการ (สาย ข) และสายธุรการ (สาย ค)

3.2.2.7 โอกาสก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์ เมื่อเปรียบเทียบกับ
ตำแหน่ง สาย ก แบ่งเป็น เท่าเทียมสาย ก และไม่เท่าเทียมสาย ก

3.2.2.8 โอกาสก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์ เมื่อเปรียบเทียบกับ
ตำแหน่ง สาย ค แบ่งเป็น เท่าเทียมสาย ค และไม่เท่าเทียมสาย ค

3.2.2.9 โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ แบ่งเป็น เท่าเทียมอาจารย์
และไม่เท่าเทียมอาจารย์

3.2.2.10 ระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งเป็น
เหมาะสม และไม่เหมาะสม

3.2.2.11 การมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำราหรือผลงานวิจัย แบ่งเป็น
เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

3.2.2.12 สถานภาพ แบ่งเป็น เท่าเทียมอาจารย์ และไม่เท่าเทียม
อาจารย์

✓ 3.2.2.13 การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากบุคลากรอื่น
ในมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น ได้รับการยอมรับ และไม่ได้รับการยอมรับ

3.2.2.14 การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากนิสิต นักศึกษา
ในมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น ได้รับการยอมรับ และไม่ได้รับการยอมรับ

✓ 3.2.2.15 การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ แบ่งเป็น พอใจ
และไม่พอใจ

✓ 3.2.2.16 การต้องมาปฏิบัติงานก่อนและกลับหลังบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัย
แบ่งเป็น พอใจ และไม่พอใจ

3.2.2.17 การปฏิบัติงานในระยะภาคเรียน แบ่งเป็น พอใจ
และไม่พอใจ

3.2.2.18 ความร่วมมือระหว่างห้องสมุด แบ่งเป็น เหมาะสม
และไม่เหมาะสม

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. คุณสมบัติส่วนตัวแต่ละด้านของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับ
ระดับวิชาชีพ
2. มโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพในสถานต่าง ๆ ของบรรณารักษ์ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับระดับวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิชาชีพของบรรณารักษ์ หมายถึง สภาพทางจิตใจของบรรณารักษ์ที่เกิดขึ้นแล้วจะ
สะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบรรณารักษ์ ที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น และ
ร่วมมือร่วมใจกับปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนโยบายของห้องสมุด ซึ่งได้
มาจากการวัดด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งระดับวิชาชีพออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับวิชาชีพต่ำ	ได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.33
ระดับชีพปานกลาง	ได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 - 3.67
ระดับวิชาชีพสูง	ได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 - 5.00

(Best. 1981 : 162)

2. มโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นของบรรณารักษ์ที่มี
ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพในสถานต่าง ๆ ซึ่งได้มาจากการวัดความรู้สึกรู้สึกจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้น

3. หอสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง หอสมุดกลางหรือหน่วยงานพิเศษเรียกเป็นอย่างอื่นแต่ทำหน้าที่เป็นหอสมุดกลางของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังกัณฑ์พวงมหาวิทยาลัยจำนวน 19 แห่ง คือ

1. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ฝ่ายหอสมุดมหาวิทยาลัย สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยมหิดล
7. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
8. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
9. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
10. แผนกหอสมุด มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ
11. แผนกหอสมุด มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์
12. หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
13. หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
14. สำนักบรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
15. กองหอสมุด สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
16. สำนักหอสมุดและบรรณสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
17. สำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
18. กองหอสมุด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
19. สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแยกเป็นหัวข้อดังนี้ คือ

1. ความหมายของคำว่า "ขวัญ"
2. ความสำคัญของขวัญ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ
4. การวิจัยเกี่ยวกับขวัญ
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

ความหมายของคำว่า "ขวัญ"

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ไว้ดังนี้คือ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 341) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ คือ "ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ" ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ นานทิพย์ อินทามะ (2526 : 50) และวัฒนา สุทธิสุวรรณ (2521 : 56) ที่ให้ไว้ในทำนองเดียวกันว่า ขวัญ หมายถึง ความสามัคคีร่วมมือในระหว่างสมาชิกของหน่วยงานในสังกัดเดียวกันในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใ้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนนักวิชาการต่างประเทศ เช่น นิโกรและฟลิปโป (Nigro, 1963 : 38 ; Flippo, 1967 : 416 - 417) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มคนที่พึงชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงานร่วมกัน

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมานั้นพอที่จะสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่เกิดขึ้นแล้วสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของคน หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของขวัญ

นักวิชาการผู้ซึ่งได้ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ถ้าปราศจากเสียขวัญที่ต่ำหรือสูงแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานนั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมจะบังเกิดขึ้นมิได้ (ฉัตรทอง ชื่นไชย. 2517 : 446 - 447) ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้มีขึ้นในหน่วยงาน เพราะขวัญที่ดีจะช่วยยกยอประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีปรองดอง เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อกูลให้ระเบียบ ข้อบังคับ บังเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของปฏิบัติงานให้วินัยในตนเอง
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ก่อให้เกิดพลังร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การได้
5. สร้างเสริมความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคคลในองค์การ กับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อกูลให้หมู่สมาชิกในองค์การเกิดความลึกริเริ่ม สร้างสรรค์ ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

(นิพนธ์ จิตภักดิ์. 2528 : 58)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ

จากการศึกษาของ ไพรัตน์ หวังประโคน (2531 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตการศึกษา 11 ได้พบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ

1. ความพึงพอใจของงานที่ปฏิบัติ
2. สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ
3. ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
4. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ
5. สัมพันธภาพระหว่างคณะครู
6. ความมั่นคงปลอดภัย
7. ความเพียงพอของรายได้
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. การสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน
10. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

นอกจากนี้ สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 342 - 343) ได้เสนอปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังใจที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการปัจจัยที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะทางและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีที่อยู่บังคับบัญชาและบูรณงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้นปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและบูรณงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำเร็ขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าให้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้นย่อมไ้ผลมากกว่าการที่ท่องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้เข้าเห็นรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ที่รักกับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการทำงานควรให้อีกของตามสัณฐานะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของปฏิบัติงาน สุขภาพของปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากตัวนั้นเอง หรือมาจากผู้อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตมีผลอย่างยิ่งต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดที่ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ขวัญก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ อาจจะสูงหรือต่ำก็ได้ จึงควรให้การเอาใจใส่และดูแลรักษาให้ขวัญที่อยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นขวัญส่วนบุคคล หรือขวัญของหมู่คณะ (Davis. 1967 : 59) การตรวจสอบว่า ขวัญของหมู่คณะใดจะสูงหรือต่ำเพียงใดนั้นสามารถที่จะพิจารณาได้จากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ จากการศึกษาของนักวิชาการ เช่น มอร์และเบิร์น (มัวร์ล ชันไชย. 2517 : 451 - 452 ; อ้างอิงมาจาก Moore and Burns. 1956 : 130 - 131) และรีระ ประมวลพจนานุกรม (2526 : 6) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญมีดังนี้ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. ความมั่นคงปลอดภัย
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
8. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้นร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการร่วมกันทำงาน
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน
13. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในองค์กร
14. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพอใจในงาน
17. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ
18. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
19. สวัสดิการในหน่วยงาน
20. ความเข้าใจและเห็นคุณค่าปฏิบัติงานของผู้บริหาร
21. ความสามารถในการบริหารที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น
22. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
23. การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
24. ความรู้สึกในความสำเร็จของตนเอง

การวิจัยเกี่ยวกับขวัญ

การศึกษาวจัยเกี่ยวกับขวัญที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน มีแต่การศึกษาสภาพขวัญโดยทั่ว ๆ ไปดังนี้

การวิจัยในต่างประเทศ ในปี ค.ศ. 1962 ลีแมน (Leiman, 1962 : 509)

ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและขวัญของอาจารย์กับการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า การที่อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารจะเป็นผลโดยตรงต่อขวัญ กล่าวคือ อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารมีขวัญดีกว่าอาจารย์ที่ไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารด้วยกัน และได้รับการยกย่องนับถือ อาจารย์หญิงที่มีส่วนร่วมในการบริหารจะมีขวัญดีกว่าอาจารย์ชายที่มีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของซอมเมอร์ (Sommers, 1970 : 986 - A - 987 - A) ที่ศึกษาวจัยที่มอทธิพลต่อขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และยังพบต่อไปอีกว่า ครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญที่สำคัญที่สุด นอกจากนี้ เบียร์เมอร์ (Beamer, 1970 : 574 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐแมรี่แลนด์ ได้พบสอดคล้องกันว่า มัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูอยู่ในระดับต่ำคือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การประชุมที่ขาดการวางแผนที่ดี การไม่สนับสนุนในด้านการรักษาระเบียบวินัย และการที่ครูใหญ่ขาดการให้ความช่วยเหลือ

ต่อมาในปี ค.ศ. 1971 บรูคส์ (Brooks, 1971 : 5744 - A - 5745 - A)

ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือน้อยกว่า มีขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 4 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกลอสเตอร์ (Gloster, 1975 : 5074 - A) ที่ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของคณะอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยเทคนิคลาโลไรนาเหนือ โดยพบว่า ระกัขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลกระทบจากประสบการณ์ในการสอน ปริณญ์สูงสุดที่คณะอาจารย์ได้รับ

การทำการสอนในสาขาวิชาที่ตนได้ศึกษามาเท่านั้น และพิจารณาการปกครองและการเข้าถึง คณะอาจารย์ของหัวหน้าผู้บริหาร

ในปี ค.ศ. 1976 วอล์คเกอร์ (Walker. 1976 : 4951 - A - 4952 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ขวัญของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับกลุ่มครูที่มีผลงานมาก ส่วนกลุ่มครูที่มีผลงานน้อย มีทัศนคติสัมพันธ์มีความสัมพันธ์สูงกับขวัญมากกว่าทัศนคติงานสัมพันธ์

การวิจัยในประเทศไทย สุชุม นิลเชษฐ์ (2516 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประธาน จันทรเจริญ (2520 : 258) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู สงวน ช่างฉัตร (2520 : 60) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ (2521 : 50) ศึกษาเรื่องขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล ศิริราช ม.ร.ว.จุฬารัตน์ กมลาศน์ (2522 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : 48) ศึกษาเรื่องขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แดงการศึกษาดังกล่าว ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ วิชัย กิสสระ, บุพา อานันท์วิสิทธิ์ และฐิติพร อ่อนโคกสูง (2519 : 48) ซึ่งศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ เพ็ญศรี ชุนไช (2518 : 361) ได้ศึกษาขวัญของ อาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญของอาจารย์พยาบาล คือ ระยะเวลาที่สถานนั้น ๆ ตั้งขึ้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และ

ความรู้สึกกับนิคชอบ ในปี พ.ศ. 2520 สนวน ช่างฉัตร (2520 : 60 - 63) ได้ศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ใน
วิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีอันดับความสำคัญตรงกันคือ สวัสดิการของวิทยาลัย
การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ และอิทธิพลทางค่านิยมวิชาการ
จากชุมชน และต่อมาในปี พ.ศ. 2523 กล้า ทองขาว (2523 : 52 - 55) ได้ศึกษา
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรียงตาม
ลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวก
และสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน
ตามลำดับ

ส่วนการศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญนั้น ประธาน จันทระเจริญ (2520 :
258 - 259) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์
ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียง
อย่างเดียว และอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่อยู่ในส่วนกลาง
ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สนวน ช่างฉัตร (2520 : 60 - 63) ที่ศึกษาเรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค
มีขวัญสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนกลาง ต่อมาในปี พ.ศ. 2524 ประทีป เลาภรัตนอารีย์
(2524 : 48 - 51) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยและปานกลาง
ตามลำดับ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท
และปริญญาตรี ตามลำดับ ในปี พ.ศ. 2525 ชงชัย สังแก้ว (2525 : 492 - 493)

ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูจันทบุรี พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่และนักการภารโรงมีแนวโน้มว่าขวัญสูงกว่าบุคลากรที่เป็นอาจารย์ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยมีระดับขวัญสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก บุคลากรที่มีความสัมพันธ์มากกับผู้บริหารมีแนวโน้มว่าระดับขวัญสูงกว่าบุคลากรที่มีความสัมพันธ์น้อยกับผู้บริหาร

จากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขวัญ ผู้วิจัยจึงได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อการศึกษา ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติ
5. ความยุติธรรม
6. ความปลอดภัยทางสภาพ
7. ความเจริญก้าวหน้า
8. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
9. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
10. ความเพียงพอของการสื่อสาร
11. ความเพียงพอของรายได้
12. สภาพภาพ
13. ความร่วมมือของปฏิบัติงาน
14. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
15. สวัสดิการ
16. สิ่งอำนวยความสะดวก

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ ความแตกต่างระหว่างเพศนั้นมีแนวโน้มว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับขวัญแตกต่างกัน กล่าวคือ จากการศึกษาของ บริงค์แมน เบอร์กซ์ และกูปเตอร์ (Brinkman. 1967 : 2301 - A - 2302 - A ; Bergeth. 1971 : 6293 - A ; Gubser. 1969 : 36 - 38) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครู พบว่า ขวัญของครูหญิงดีกว่าครูชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิ นิลเชษฐ์ (2516 : 61) ที่ศึกษาขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา ที่พบว่า ขวัญของบรรณารักษ์เพศหญิงสูงกว่าเพศชาย

เมื่อพิจารณาในค่านูจิต ก็มีแนวโน้มไปในลักษณะเดียวกันว่า ผู้ที่มีวุฒิต่างกันจะมีระดับขวัญแตกต่างกัน กล่าวคือ จากการศึกษาของ กลอสเตอร์ (Gloster. 1975 : 5074 - A) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัยเทคนิค คาโรไลนาเหนือ พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลกระพจากปริญญาสูงสุดที่คณะอาจารย์ได้รับ และผลการศึกษาของ ไทบูลย์ วิสัยจร (2523 : บทคัดย่อ) เรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ก็พบทำนองเดียวกันว่า ครูที่มีวุฒิต่างกันจะมีระดับขวัญต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทีป เล่ารัตนอารีย์ (2524 : บทคัดย่อ) เรื่อง ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาตรี ตามลำดับ

นอกจากนั้นสภาพภาพสมรสก็มีแนวโน้มว่า ผู้ที่มีสภาพภาพสมรสต่างกันจะมีระดับขวัญต่างกัน กล่าวคือ จากการศึกษาของ ไฟน์เลย์ (Findley. 1976 : 4209 - A) พบว่า สภาพภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อำนวย อุททะพยอม (2525 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญของนักการภารโรงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ขวัญของนักการภารโรงที่เป็นโสด และสมรส แตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้น สมศักดิ์ คงเที่ยง (2525 : บทคัดย่อ) และ

ศุภชัย วชิรพันธุ์เมธี (2528 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของครู ได้ศึกษาพบ สอดคล้องกันว่า สถานภาพสมรสมีความเกี่ยวข้องกับขวัญของครู

ในส่วนของการวิจัยนั้นนักพบแนวโน้มในลักษณะเดียวกันว่า ผู้ที่มีรายได้ต่างกันจะมีระดับขวัญแตกต่างกัน ซึ่งพิจารณาได้จากคำกล่าวของ ฮาร์เรล (Harrell. 1967 : 270) เรื่อง ขวัญของครูว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อขวัญของครู และจากผลการศึกษาของ เนลสันและทอมสัน (Nelson and Thompson. 1963 : 467) ก็พบว่า ขวัญของครูที่มีรายได้ต่างกันแตกต่างกัน

ส่วนอายุในการทำงานนั้นมีแนวโน้มว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีระดับขวัญต่างกัน กล่าวคือ จากผลการศึกษาของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 52 - 58) ซึ่งศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และจากผลการศึกษาเรื่อง ขวัญของครู ของ เบอร์เกธ เบนเคอร์ และเพอร์รี (Bergeth. 1971 : 6293 - A ; Bender. 1973 : 3984 - A ; Terry. 1972 : 2675 - A) ก็พบสอดคล้องกันว่า ครูที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีขวัญต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล และการใช้สถิติ

การกำหนดกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บรรณารักษ์ซึ่งปฏิบัติงานที่อยู่ใน
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปีการศึกษา 2532 จำนวน 19 แห่ง จำนวนประชากร 272 คน
ได้แก่

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ฝ่ายหอสมุดมหาวิทยาลัย สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยมหิดล
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
แผนกหอสมุด มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ

แผนกห้องสมุด มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์
 หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
 หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
 สำนักบรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 กองห้องสมุด สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
 สำนักห้องสมุดและบรรณสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 สำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 กองห้องสมุด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันวิจัยและพัฒนาบริหารศาสตร์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ

การสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของบรรณารักษ์ โดยแบบสอบถาม
 ได้แก่ เพศ วัย สถานภาพสมรส เงินเดือน และอายุการทำงาน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านเอง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ทุกข้อ

0 เพศ

() ชาย

() หญิง

๐๐ ๖๕

() ปริญาตรี

() สูงกว่าปริญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดทัศนคติของบรรณารักษ์ ซึ่งครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ 16 ปัจจัย มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าหาระดับแบบของอิกเคอร์ท โดยถือเกณฑ์การตอบดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ
เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่ว ๆ ไป
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ผู้ตอบคิดสับสนใจเกิดสับสนไปไม่ไหวเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่ว ๆ ไป
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

ในการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. นำปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญที่ศึกษามาแล้วมาสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและวิธีวัดทัศนคติจากแบบสอบถามของ สว่าง ช่างฉัตร (2520 : ภาคผนวก) ไพบูลย์ วิสัยจร (2523 : ภาคผนวก) ประทีป เลิศรัตนอารีย์ (2524 : ภาคผนวก) และฉัตรพร ธีรไชย (2517 : 452 - 462)
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว ไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นก็นำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อทดลองแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 33 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ปรากฏว่า แบบสอบถามฉบับนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9520 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขพร้อมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญของบรรณารักษ์ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0	ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
00	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นจากท่าน					

การแจกแจงความถี่และให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนดดังนี้ คือ

	ข้อความที่เป็นทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่เป็นทางลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับโน้ตค้นคอสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ในการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโน้ตค้นคอสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ
2. สัมภาษณ์บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับโน้ตค้นคอสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้วไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง และนำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับโน้ตค้นคอสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ลงใน () ทุกข้อ

- 0 ผู้บริหารห้องสมุดควรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบใด
- () ระบบสรรหา () ระบบเลือกตั้ง () ระบบแต่งตั้ง
- 00 ผู้บริหารห้องสมุดควรมาจากตำแหน่งบรรณารักษ์ ท่านเห็นด้วยหรือไม่
- () เห็นด้วย () ไม่เห็นด้วย

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบ

แบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามไปที่กลุ่มประชากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง ส่วนในเขตต่างจังหวัด ได้ส่งแบบสอบถามโดย

ทางไปรษณีย์ รวมจำนวนที่ส่งไปทั้งสิ้น 272 ฉบับ กำหนดส่งคืนภายใน 15 วัน ถ้าไม่ส่งคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรอีกครั้งหนึ่ง และให้ส่งคืนภายใน 15 วัน ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 245 ฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและการใช้สถิติ

1. นำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ได้จำนวน 198 ฉบับ
2. แจกแจงความถี่และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ
 - 2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่
 - 2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

	ข้อความที่เป็นทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่เป็นทางลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์ 25 เปอร์เซนต์
4. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 3 มาแจกแจงความถี่เป็นรายข้อ โดยแบ่งตามกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
5. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 3 มาวิเคราะห์ โดยใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (Freund. 1979 : 30)

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ μ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน
 N แทน จำนวนบรรทัดในกลุ่มประชากร

2. ค่าความแปรปรวน ใช้สูตร (ฐิติ วงศ์รัตนะ. 2527 : 74)

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

เมื่อ s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N^2 แทน จำนวนคนในกลุ่มประชากรยกกำลังสอง

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้สูตร (Mehrens and Lehmann.

1984 : 277)

$$L = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\frac{s_i^2}{2}}{s_x^2} \right]$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
	S_x^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม

4. ทดสอบความสัมพันธ์ ใช้สูตร (คู่มือ วงศ์รัตน์. 2527 : 221)

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่า Chi - square
	O	แทน	ความถี่ที่ได้จากการสังเกต
	E	แทน	ค่าความถี่คาดหวังไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญโดยทั่วไปของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวและลักษณะของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับขวัญ
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพในตำแหน่งต่าง ๆ ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับขวัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปรากฏผลตามตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อ	ข้อความ	μ	σ^2	อันดับที่
1	ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ท่านจะเลือกอาชีพบรรณารักษ์อีก	2.74	1.12	61
2	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ถูกใจท่าน	3.51	0.88	22
3	ท่านรู้สึกว่า งานห้องสมุดเป็นงานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย	3.09	1.30	49
4	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของท่าน	3.61	0.94	16
5	เพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิดเห็นของท่านและนำไปปฏิบัติตาม	3.43	0.44	27
6	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานใดดีกว่านี้หากได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	2.80	0.90	59
7	เพื่อนร่วมงานมักวางเฉยเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด	3.40	0.64	29
8	ผู้บริหารห้องสมุดยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.23	0.64	44
9	ท่านมีโอกาสแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานด้วยตนเอง	3.71	0.62	11
10	ผู้บริหารห้องสมุดไม่สนใจผลงานของท่าน	3.41	0.88	28
11	ท่านคิดว่าการทำงานไม่จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.11	0.56	1

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	μ	σ^2	อันดับ
12	ท่านกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงงานของห้องสมุด	3.92	0.41	6
13	ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นในการกำหนดแนวปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด	3.50	0.98	23
14	ผู้บริหารห้องสมุดไม่สนใจความคิดเห็นของท่าน	3.34	0.83	33
15	ปริมาณงานที่มอบหมายให้ท่านและคนอื่นปฏิบัติมีการกระจายงานเท่าเทียมกัน	2.99	0.79	53
16	ท่านไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด	3.34	1.19	33
17	ผู้บริหารห้องสมุดมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบ	3.08	1.10	50
18	ผู้บริหารห้องสมุดไปรณูปการผู้หน้าของก้านัลมาให้	3.45	0.83	26
19	ผู้บริหารห้องสมุดชอบฟังการรายงานจากคนใกล้ชิด	2.77	1.06	60
20	อาคารสถานที่ของห้องสมุดอยู่ในสภาพเรียบร้อยและปลอดภัย	3.36	1.14	32

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	μ	σ^2	อันดับที่
21	ผู้บริหารห้องสมุดเอาใจใส่บำรุงรักษาอาคารสถานที่ที่มั่นคงและปลอดภัย	3.49	0.86	25
22	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีสภาพที่เสี่ยงอันตรายอยู่บ้าง	3.26	1.17	39
23	ผู้บริหารห้องสมุดส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น	3.68	0.76	12
24	ท่านพอใจความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในปัจจุบันของท่าน	3.33	0.96	36
25	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ไม่สนับสนุนให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง	3.25	0.96	41
26	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร	3.07	1.04	51
27	ท่านมีความสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.79	14
28	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.67	0.53	13
29	ท่านมีความซัดแย้งในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.69	23

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	μ	σ^2	อันดับที่
30	ท่านรู้ว่าการปฏิบัติงานในห้องสมุดนี้มีการ ทวนทวนหน้าทีกัน	3.13	1.02	48
31	ผู้บริหารห้องสมุดมีความสามารถในการ บริหารงาน	3.39	1.02	30
32	ผู้บริหารห้องสมุดได้รับการยอมรับจากวงการ ภายนอก	3.62	0.79	15
33	ผู้บริหารห้องสมุดไม่กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น	3.17	1.04	47
34	ผู้บริหารห้องสมุดไม่ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี	3.53	1.00	21
35	ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานของท่านชัดเจน	4.04	0.32	2
36	ท่านมีอิสระที่จะเข้าพบผู้บริหารห้องสมุด	3.94	0.76	4
37	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของห้องสมุดคลาซา	2.88	1.06	54
38	ผู้บริหารห้องสมุดไม่เคยเรียกประชุม บุคลากรห้องสมุด	3.72	1.35	10
39	ท่านพอใจเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบัน	2.86	1.32	57
40	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่าย ในครอบครัว	2.82	1.42	58

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	μ	σ^2	อันดับที่
41	ท่านได้เงินเดือนน้อยไม่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.05	1.08	52
42	เงินเดือนของท่านไม่สามารถทำให้ท่านอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.25	1.10	41
43	ท่านคิดว่าตำแหน่งบรรณารักษ์กาวหนา เปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย	2.16	0.90	62
44	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป	3.22	0.62	45
45	ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นที่ยอมรับนับถือของนิสิตนักศึกษา	3.26	0.67	39
46	ท่านมีความลำบากใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านทำงานอยู่ในห้องสมุดนี้	4.01	0.72	3
47	ท่านยินดีที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.49	7
48	แม้ว่าจะมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงาน แต่ท่านและเพื่อนร่วมงานก็จะพยายามปรับความเข้าใจกันได้	3.78	0.49	8
49	เมื่อมีการประชุมท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น	3.93	0.53	5
50	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถเป็นที่น่าพอใจ	3.57	0.59	19

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	μ	σ^2	อันดับที่
51	ท่านมักไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.71	20
52	ผลงานของบุคลากรในห้องสมุดนี้ได้รับการยกย่องจากสังคม	3.33	0.69	36
53	เพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ	3.75	0.53	9
54	เพื่อนร่วมงานไม่สามารถช่วยท่านแก้ไขปัญหาการทำงานได้	3.59	0.69	17
55	ผู้บริหารห้องสมุดจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้ตรงกับความต้องการของท่าน	2.88	0.79	54
56	ผู้บริหารห้องสมุดให้การส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ของท่าน	3.25	0.71	41
57	ผู้บริหารห้องสมุดไม่สนใจความเดือดร้อนของบุคลากรห้องสมุด	3.58	0.79	18
58	ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่ได้รับจากห้องสมุดนี้ไม่ตรงกับความต้องการ	3.18	0.76	46
59	ท่านมีคู่มือการทำงานห้องสมุดอย่างเพียงพอ	2.88	1.04	54
60	ห้องสมุดนี้ระเบียบวิธีการที่ดีในการเบิกจ่ายอุปกรณ์	3.27	0.85	38

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	μ	σ^2	อันดับที่
61	อุปสรรคในการทำงานไม่สะดวกในการนำไปใช้	3.34	0.77	33
62	ท่านไม่มีสิทธิ์ที่จะจัดสถานที่ในการทำงานตามที่ท่านต้องการ	3.38	1.35	31
	เฉลี่ยรวม	3.39	0.83	

จากตาราง 1 พบว่า โดยส่วนรวมบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ข้อคำถามที่แสดงแนวโน้มที่ทำให้ระดับขวัญของบรรณารักษ์อยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับดังนี้

- อันดับที่ 1 ท่านคิดว่าการทำงานไม่จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- อันดับที่ 2 ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านชัดเจน
- อันดับที่ 3 ท่านมีความกล้าหาญที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ท่านทำงานอยู่ในห้องสมุดนี้
- อันดับที่ 4 ท่านมีอิสระที่จะเข้าพบผู้บริหารห้องสมุด
- อันดับที่ 5 เมื่อมีการประชุมท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
- อันดับที่ 6 ท่านกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงงานของ

ห้องสมุด

- อันดับที่ 7 ท่านยินดีได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
- อันดับที่ 8 แม้ว่าจะมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงาน แต่ท่านและเพื่อนร่วมงานก็จะพยายามปรับความเข้าใจกันได้

- อันที่ 9 เพื่อร่วมงานของท่านปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ
 อันที่ 10 ผู้บริหารของสมาคมไม่เคยเรียกประชุมบุคลากรของสมาคม
 อันที่ 11 ท่านมีโอกาสแก้ไขปัญหาคง ๆ ในการทำงานด้วยตนเอง
 อันที่ 12 ผู้บริหารของสมาคมส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อคำถามที่แสดงแนวโน้มที่ทำให้ระบอบชีวิตของบรรณารักษ์อยู่ในระดับต่ำ คือ ท่านคิดว่าตำแหน่งบรรณารักษ์ก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย และข้อคำถามที่แสดงแนวโน้มที่ทำให้ระบอบชีวิตของบรรณารักษ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ คือ ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ท่านจะเลือกอาชีพบรรณารักษ์อีก

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละด้านของบรรณารักษ์ของสมาคมมหาวิทยาลัยของรัฐกับระบอบชีวิต

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละด้านของบรรณารักษ์ของสมาคมมหาวิทยาลัยของรัฐกับระบอบชีวิต ปรากฏผลตามตาราง 2 - 6

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับชั้นของบรรณารักษะห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับชั้น เพศ	ชาย	หญิง	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	3	47	50	0
กลุ่มต่ำ	3	47	50	
รวม	6	94	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 2 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 ซึ่งไบนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศกับระดับชั้นของบรรณารักษะห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิกับระดับชั้นของ บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

วุฒิ ระดับชั้น	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	25	25	50	0.644
กลุ่มต่ำ	21	29	50	
รวม	46	54	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 3 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.644 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า วุฒิปกับระดับชั้นของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับรายได้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับรายได้ \ สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	25	24	1	50	0.3698
กลุ่มต่ำ	28	21	1	50	
รวม	53	45	2	100	

$$\chi^2_{.05} = 5.991 ; df = 2$$

จากตาราง 4 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.3698 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า สถานภาพสมรสกับระดับรายได้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับระดับรายได้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ของรัฐ

ระดับรายได้ / เงินเดือน	ต่ำกว่า 5,500 บาท	ตั้งแต่ 5,500 บาทขึ้นไป	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	18	32	50	6.4532 *
กลุ่มต่ำ	7	43	50	
รวม	25	75	100	

* $p < 0.05$

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 5 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.4532 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า เงินเดือนกับระดับรายได้ของบรรณารักษ์ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ / อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	28	22	50	6.8952 **
กลุ่มต่ำ	15	35	50	
รวม	43	57	100	

** $p < 0.01$

$$\chi^2_{.01} = 6.635 ; df = 1$$

จากตาราง 6 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.8952 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่า อายุการทำงานกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพในค่านต่าง ๆ
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับวิชาชีพ
ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพในค่านต่าง ๆ ของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับวิชาชีพ ปรากฏตามตาราง 7 - 24

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดกับระดับวิชาชีพ
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับวิชาชีพ \ ระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารห้องสมุด	ระบบ สรรหา	ระบบ เลือกตั้ง	ระบบ แต่งตั้ง	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	18	27	5	50	1.5176
กลุ่มต่ำ	13	33	4	50	
รวม	31	60	9	100	

$$\chi^2_{.05} = 5.991 ; df = 2$$

จากตาราง 7 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.5176 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า มโนทัศน์ต่อระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดกับระดับวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 8 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อระบบการบริหารงานห้องสมุดกับระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระบบการบริหารงานห้องสมุด ระดับชีวิต	ระบบรวม อ่านาจ	ระบบกระจาย อ่านาจ	ระบบผสมระหว่าง ระบบรวมอ่านาจ กับระบบกระจาย อ่านาจ	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	6	11	33	50	5.0228
กลุ่มต่ำ	2	20	28	50	
รวม	8	31	61	100	

$$\chi^2_{.05} = 5.991 ; df = 2$$

จากตาราง 8 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 5.0228 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มโนทัศน์ต่อระบบการบริหารงานห้องสมุดกับระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 9 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อที่มาของตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ ผู้บริหารห้องสมุด บรรณารักษ์	ผู้บริหารห้องสมุด บรรณารักษ์			χ^2
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม	
กลุ่มสูง	43	7	50	0.0884
กลุ่มต่ำ	44	6	50	
รวม	87	13	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 9 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.0884 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มโนทัศน์ต่อที่มาของตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 10 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ลักษณะการดำรงตำแหน่ง ของผู้บริหาร ห้องสมุด ระดับขวัญ	ตำแหน่ง ประจำ ไม่หมุนเวียน	วาระ จากการ เลือกตั้ง	วาระ จากการ แต่งตั้ง	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	-	40	10	50	1.5782
กลุ่มต่ำ	1	42	7	50	
รวม	1	82	17	100	

$$\chi^2_{.05} = 5.991 ; df = 2$$

จากตาราง 10 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.5782 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 11 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายในหอสมุด
กับระดับขวัญของบรรณารักษ์หอสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ลักษณะการดำรงตำแหน่ง ของหัวหน้าฝ่ายใน หอสมุด ระดับขวัญ	ตำแหน่ง ประจำ ไม่หมุนเวียน	วาระ จากการ เลือกตั้ง	วาระ จากการ แต่งตั้ง	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	8	23	19	50	3.7152
กลุ่มต่ำ	3	31	16	50	
รวม	11	54	35	100	

$$\chi^2_{.05} = 5.991 ; df = 2$$

จากตาราง 11 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 3.7152 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า มโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายในหอสมุดกับระดับขวัญของ
บรรณารักษ์หอสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสายงานของตำแหน่งบรรณารักษ์กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ของสมุหมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ สายงานของตำแหน่ง บรรณารักษ์	สายวิชาการ (สาย ก)	สายปฏิบัติการ วิชาการ (สาย ข)	สายธุรการ (สาย ค)	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	29	21	-	50	0.0414
กลุ่มต่ำ	30	20	-	50	
รวม	59	41	-	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 12 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.0414 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มโนทัศน์ต่อสายงานของตำแหน่งบรรณารักษ์กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ของสมุหมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับ สาย ก กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ของสมาคมมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ	ความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก	เท่าเทียม	ไม่เท่าเทียม	รวม	χ^2
	กลุ่มสูง	3	47	50	1.0416
	กลุ่มต่ำ	1	49	50	
	รวม	4	96	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 13 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.0416 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับ สาย ก กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ของสมาคมมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างโน้ตกับความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับ สาย ค กับระดับชั้นของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับชั้น บรรณารักษ์	ความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ค	เท่าเทียม	ไม่เท่าเทียม	รวม	χ^2
	กลุ่มสูง	16	34	50	2.6134
	กลุ่มต่ำ	9	41	50	
	รวม	25	75	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 14 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 2.6134 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โน้ตกับความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับ สาย ค กับระดับชั้นของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการกับระดับขวัญ
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ บรรณารักษ์	การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของ บรรณารักษ์มีความเท่าเทียมกับ อาจารย์		รวม	χ^2
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		
กลุ่มสูง	13	37	50	1.5068
กลุ่มต่ำ	8	42	50	
รวม	21	79	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 15 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.5068 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มโนทัศน์ต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
กับระดับชั้นของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	รวม	χ^2
ระดับชั้น				
กลุ่มสูง	19	31	50	6.139*
กลุ่มต่ำ	8	42	50	
รวม	27	73	100	

$$* p < 0.05$$

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 16 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.139 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า มโนทัศน์ต่อระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทาง
วิชาการ กับระดับชั้นของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไป
ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำรา หรือผลงานวิจัย
กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

การมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำรา หรือผลงานวิจัย ระดับขวัญ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	43	7	50	1.7778
กลุ่มต่ำ	47	3	50	
รวม	90	10	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 17 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.7778 ซึ่งไม่มีความสำคัญทางสถิติ
แสดงว่า มโนทัศน์ต่อการมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำราหรือผลงานวิจัย กับระดับขวัญของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพของบรรณารักษ์กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ	สภาพของบรรณารักษ์ เมื่อเปรียบเทียบ กับอาจารย์	เท่าเทียม	ไม่เท่าเทียม	รวม	χ^2
	กลุ่มสูง	1	49	50	0.3438
	กลุ่มต่ำ	2	48	50	
	รวม	3	97	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 18 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.3438 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มโนทัศน์ต่อสภาพของบรรณารักษ์กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัย
กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ การได้รับการยอมรับจาก บุคลากรอื่นในมหา- วิทยาลัย	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	36	14	50	31.8182 **
กลุ่มต่ำ	8	42	50	
รวม	44	56	100	

** $p < 0.01$

$$\chi^2_{.01} = 6.635 ; df = 1$$

จากตาราง 19 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 31.8182 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่า มโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่น
ในมหาวิทยาลัย กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่ง
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 20 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากนิสิตนักศึกษา กับระดับขวัญ
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ บรรณารักษ์	การได้รับการยอมรับจากนิสิต นักศึกษา	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ	รวม	χ^2
	กลุ่มสูง	42	8	50	17.3612**
	กลุ่มต่ำ	22	28	50	
	รวม	64	36	100	

** $p < 0.01$

$$\chi^2_{.01} = 6.635 ; df = 1$$

จากตาราง 20 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 17.3612 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่า มโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากนิสิต นักศึกษา
กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 21 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการทำงานในวันหยุดราชการกับระดับขวัญของ
บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับขวัญ บรรณารักษ์	การทำงานในวันหยุด ราชการ	พอใจ	ไม่พอใจ	รวม	χ^2
	กลุ่มสูง	20	30	50	4.762 *
	กลุ่มต่ำ	10	40	50	
	รวม	30	70	100	

* $p < 0.05$

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 21 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.762 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า มโนทัศน์ต่อการทำงานในวันหยุดราชการ กับระดับ
ขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 22 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการทำงานก่อนและกลับหลังบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัย กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

การทำงานก่อนและกลับหลัง บุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัย ระดับขวัญ	พอใจ	ไม่พอใจ	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	20	30	50	4.762 *
กลุ่มต่ำ	10	40	50	
รวม	30	70	100	

* $p < 0.05$

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 22 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.762 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า มโนทัศน์ต่อการที่ออกมาทำงานก่อนและกลับหลัง บุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัย ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 23 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการทำงานในระยะปีภาคเรียน กับระดับชา
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ระดับชา ของบรรณารักษ์	การทำงานในระยะปี ภาคเรียน	พอใจ	ไม่พอใจ	รวม	χ^2
	กลุ่มสูง	20	30	50	2.9412
	กลุ่มต่ำ	12	38	50	
	รวม	32	68	100	

$$\chi^2_{.05} = 3.841 ; df = 1$$

จากตาราง 23 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 2.9412 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มโนทัศน์ต่อการทำงานในระยะปีภาคเรียน กับระดับชาของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 24 ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา
กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ความร่วมมือระหว่างห้องสมุด สถาบันอุดม- ศึกษา ระดับขวัญ	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	รวม	χ^2
กลุ่มสูง	33	17	50	6.7844 **
กลุ่มต่ำ	20	30	50	
รวม	53	47	100	

** $p < 0.01$

$$\chi^2_{0.01} = 6.635 ; df = 1$$

จากตาราง 24 ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.7844 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่า มโนทัศน์ต่อความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบัน
อุดมศึกษากับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไป
ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบรรณารักษ์ที่ทำหน้าที่ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปีการศึกษา 2532 จำนวน 272 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

- เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ
- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติ คือ หาค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และทดสอบสมมติฐานโดยค่าไคสแควร์

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยส่วนรวมมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้ระดับขวัญของบรรณารักษ์อยู่ในระดับสูง คือ

- 1.1 การทำงานไม่จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.2 ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ความลำบากใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ทำงานอยู่ในห้องสมุดแห่งนี้
- 1.4 การมีอิสระที่จะเข้าพบผู้บริหารห้องสมุด
- 1.5 การไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการประชุม
- 1.6 ความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงงานของ

ห้องสมุด

- 1.7 การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
- 1.8 การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน
- 1.9 ความไม่มีประสิทธิภาพของเพื่อนร่วมงาน
- 1.10 การไม่เรียกประชุมบุคลากรห้องสมุดของผู้บริหารห้องสมุด
- 1.11 การมีโอกาสดำเนินปัญหาในการทำงาน
- 1.12 การส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้บริหารห้องสมุด

นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้ระดับขวัญของบรรณารักษ์อยู่ในระดับต่ำ คือ ความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้ระดับขวัญของบรรณารักษ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ คือ การเลือกอาชีพบรรณารักษ์อีกครั้งหนึ่งเมื่อมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละด้านของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับขวัญ พบว่า

2.1 เพศกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.2 วุฒิกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.3 สถานภาพสมรสกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.4 เงินเดือนกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน

2.5 อายุการทำงานกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพในกันต่าง ๆ ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับขวัญ พบว่า

3.1 มโนทัศน์ต่อระบบการเข้าสู่งานตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.2 มโนทัศน์ต่อระบบการบริหารงานห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.3 มโนทัศน์ต่อที่มาของตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4 มโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 มโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายในห้องสมุดกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 มโนทัศน์ต่อสายงานของตำแหน่งบรรณารักษ์กับระดับขวัญของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.7 มโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์ เมื่อเปรียบเทียบกับ
สาย ก กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.8 มโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์ เมื่อเปรียบเทียบกับ
สาย ค กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.9 มโนทัศน์ต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบรรณารักษ์ เมื่อ
เปรียบเทียบกับ สาย ก กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่
มีความสัมพันธ์กัน

3.10 มโนทัศน์ต่อระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการกับระดับขวัญของ
บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน

3.11 มโนทัศน์ต่อการมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำราหรือผลงานวิจัย กับระดับขวัญของ
บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.12 มโนทัศน์ต่อสภาพของบรรณารักษ์กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุด
มหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.13 มโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัยกับระดับขวัญ
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน

3.14 มโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากนิสิตนักศึกษา กับระดับขวัญของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน

3.15 มโนทัศน์ต่อการทำงานในวันหยุดราชการกับระดับขวัญของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน

3.16 มโนทัศน์ต่อการทำงานก่อนและหลังบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัยกับระดับ
ขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน

3.17 มโนทัศน์ต่อการทำงานในระยะปีภาคเรียนกับระดับขวัญของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.18 มโนทัศน์ต่อความวามมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษากับระดับขวัญของ
บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ใน
ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชุม นิลเชษฐ์ (2516 : บทคัดย่อ)
ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า
ขวัญของบรรณารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพาพันธ์ สังชะพงษ์
(2521 : 50 - 51) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช พบว่า
ระดับขวัญของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ วิชัย คิสสระ
บุพา อานันท์วิสิทธิ์ และฐิติพร อ่อนโคกสูง (2519 : 48) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการ
ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ระดับขวัญสูง 3 อันดับแรก
คือ การทำงานไม่จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงาน ความลำบากใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ทำงานอยู่ในห้องสมุดแห่งนี้ เป็นที่
น่าสังเกตว่าบรรณารักษ์ไม่ชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า
บรรณารักษ์มีความเชื่อมั่นว่า มีความเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบงานของตนเองอย่างชัดเจน
จนทำให้มั่นใจแน่วแน่ที่จะปฏิเสธความบกพร่องของตนเองที่อาจจะเกิดจากการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานโดยผู้อื่น หรืออาจจะสืบเนื่องมาจากระบบการศึกษาของบรรณารักษ์ที่เป็นระบบการ
ศึกษาที่ถ่ายทอดมาจากระบบการศึกษาของตะวันตกที่เน้นการวิเคราะห์แบบเฉพาะเรื่อง เฉพาะด้าน
เฉพาะสาขา ซึ่งเป็นการเน้นเฉพาะอย่างสาขาวิชา (Specialization) การมองปัญหา

แบบเฉพาะคำนึงกล่าวทำให้คนคิดถึงความรู้อะไรของชนและสิ่งทีตนถนัด ทำให้เกิดอาการติดคิดแบบที่คนอื่นแต่ละท้องไม่ได้ (วิวัฒน์ชัย อรรถาภร. 2527 : 13) และอาจจะเป็นเพราะว่าบรรณารักษ์ไม่เห็นความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็เพราะถึงผลการประเมินออกมาในระดัก็อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารห้องสมุดก็ไม่สนใจแต่ผู้บริหารห้องสมุดกลับไปชอบฟังรายงานจากคนใกล้ชิด ซึ่งพิจารณาได้จากองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญ จะพบว่าองค์ประกอบข้อที่ว่าผู้บริหารห้องสมุดชอบฟังรายงานจากคนใกล้ชิด จักอยู่ในอันดับที่ 3 ขององค์ประกอบที่ส่งผลให้ระดัขวัญต่ำ

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวกับระดัขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า

2.1 เพศของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กับระดัขวัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดัขวัญของบรรณารักษ์ การที่ผลการศึกษาดังนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศของบรรณารักษ์กับระดัขวัญนั้น อาจจะ เป็นเพราะว่าสภาพการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีลักษณะใกล้เคียงกัน หรืออาจจะเป็นเพราะว่า เพศชายมีจำนวนน้อยกว่าเพศหญิงถึง 16 เท่าก็ได้ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัลลิวีร์ หอสกุลกล (2520 : 49) ที่ศึกษาเรื่องขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา พบว่าขวัญของครูแนะแนวเพศหญิงกับเพศชายไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุชุม นิลเชษฐ์ (2516 : 35) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของบรรณารักษ์เพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ บริงค์แมน เบอร์กเฮส และกูปเชอร์ (Brinkman. 1967 : 2301 - A - 2302 - A ; Bergeth. 1971 : 6293 - A ; Gubser. 1969 : 36 - 38) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของครู พบว่าขวัญของครูหญิงดีกว่าครูชาย

2.2 วุฒิของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กับระดัขวัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า วุฒิมีความสัมพันธ์กับระดัขวัญของบรรณารักษ์ ทั้งนี้

อาจจะเป็นเพราะว่า บรรณารักษ์ไม่ว่าจะมีวุฒิใด ๆ ก็ตามต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรืออย่างเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบรรณารักษ์ ได้กำหนดลักษณะงานโดยทั่วไปดังนี้คือ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาและคัดเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่หนังสือ ทำบัตรรายการ ทำบรรณานุกรม ทำกรรมวิธี ทำสารสังเขป จัดทำคู่มือการศึกษา ค้นคว้าหนังสือในห้องสมุด ให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน ศึกษาค้นคว้า การจัดระบบงานที่เหมาะสมของห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือ ต้องได้รับปริญญาตรีหรือโท หรือเอกทางบรรณารักษศาสตร์หรือเทียบเท่า (มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบรรณารักษ์. ม.ป.ป. : 51-1 - 51-2) จึงอาจทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิบรรณารักษ์กับระดับชั้นวุฒิ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชุม นิลเชษฐ์ (2516 : 34) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของบรรณารักษ์ที่มีวุฒิและไม่มียุติไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ไพบูลย์ วิสัยจร (2523 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิต่างกันจะมีระดับขวัญต่างกัน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันจะมีระดับขวัญต่างกัน

2.3 สถานภาพสมรสของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การทำงานของบรรณารักษ์ไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสอย่างไร ต่างก็มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันหรืออย่างเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบรรณารักษ์ได้กำหนดลักษณะงานโดยทั่วไปดังนี้คือ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาและคัดเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่หนังสือ ทำบัตรรายการ ทำบรรณานุกรม

ทำกรรมนี้ ทำสารสังเขป จักทำคู่มือการศึกษาคนควาหนังสือในห้องสมุด ให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด จักพิจารณาส่งเสริมการอ่าน ศึกษาคนควาการจัดระบบงานที่เหมาะสมของห้องสมุด (มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบรรณารักษ์. ม.ป.ป. : 51 - 1) ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรคเฟอร์ (Redefer. 1959 : 59 - 62) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนแห่งชาติ พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญของครู และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ (2521 : 51) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช พบว่าระดับขวัญของพยาบาลที่สมรสแล้วและยังไม่ได้สมรสไม่มีความแตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุภชัย วชิรทันพงษ์เมธี (2528 : บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2525 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของครู และพบว่าสถานภาพสมรสมีความเกี่ยวข้องกับขวัญของครู

2.4 เงินเดือนของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับขวัญมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า เงินเดือนกับระดับขวัญของบรรณารักษ์มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บุคคลทำงานก็เพื่อมีรายได้เงิน แต่เป็นความต้องการที่อยากมีรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพเท่านั้น ในขณะที่อาจจะมีสิ่งอื่นอีกที่บุคคลต้องการ เช่น ความพึงพอใจในงานที่ทำ สวัสดิการ ฯลฯ ซึ่ง มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69 - 80) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอีกอย่างก็จะเกิดขึ้นได้ จึงทำให้พบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับระดับขวัญ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 66) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่าระดับขวัญของครูเกษียณที่มีรายได้ครบถ้วนต่างก็มีความแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุชุม นิลเชษฐ์ (2516 : 35) ซึ่งศึกษาเรื่อง ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัด

กองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า ชั่วญ์ของบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนมากและเงินเดือนน้อยไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาค้างนี้มีข้อสงสัยเกดว่า บรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนสูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับชั่วญ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293 - A) ซึ่งศึกษาเรื่อง ชั่วญ์ของครูในโรงเรียนของคาโคตาเหนือ พบว่า กลุ่มครูที่มีเงินเดือนต่ำมีความพึงพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูง

2.5 อายุการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับชั่วญ์มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อายุการทำงานกับระดับชั่วญ์ของบรรณารักษ์มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บรรณารักษ์ที่มีอายุการทำงานน้อยมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีแรงผลักดันที่จะพัฒนาอุปสรรคต่าง ๆ ใ้ดีกว่าบรรณารักษ์ที่มีอายุการทำงานมาก เนื่องจากการมีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นไปในลักษณะเดิมตลอดเวลา จากความจำเจอยู่กับงานนี้เองประกอบกับการมีอายุมากขึ้น จึงมีผลทำให้เกิดความรู้สึกท้อถอยเบื่อหน่ายงานมากขึ้น ซึ่งอาจมีผลทำให้พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับชั่วญ์ ผลการศึกษาค้างนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิทยา ชั่วญ์ทอง (2522 : 66) ซึ่งศึกษาเรื่อง ชั่วญ์ของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง พบว่าระดับชั่วญ์ของครูเกษียณที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบนเคอร์ เบอร์เกธ และเทอร์รี่ (Bender.

1973 : 3984 - A ; Bergeth. 1971 : 6293 - A ; Terry. 1972 : 2675 - A) ซึ่งศึกษาเรื่อง ชั่วญ์ของครู และพบว่าครูที่มีอายุการทำงานต่างกันมีชั่วญ์ต่างกัน แต่ผลการศึกษาค้างนี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ พิทยาพันธ์ สังฆะพงษ์ (2521 : 51) ซึ่งศึกษาเรื่อง ชั่วญ์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช และพบว่าชั่วญ์ของพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกันไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ไพฑูรย์ วิสัยจร (2523 : 83) ซึ่งศึกษาเรื่อง ชั่วญ์ของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่าชั่วญ์ของครูที่มีระยะเวลาทำงานต่างกันไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาค้างนี้มีข้อสงสัยเกดว่า บรรณารักษ์ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มว่าจะมีระดับชั่วญ์ต่ำ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับระดับวิชาชีพ พบว่า

3.1 มโนทัศน์ต่อระบบการเข้าสู่งานตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดควยระบบบริหาร
ระบบเลือกตั้ง และระบบแต่งตั้ง กับระดับวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อระบบการเข้าสู่งานตำแหน่ง
ผู้บริหารห้องสมุดกับระดับวิชาชีพของบรรณารักษ์มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า
บรรณารักษ์ทั้งหมดได้บรรจุและรับผลกระทบจากระบบการเข้าสู่งานตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดในลักษณะ
เดียวกันจึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่
เห็นด้วยกับระบบการเข้าสู่งานตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดควยระบบการเลือกตั้ง

3.2 มโนทัศน์ต่อระบบการบริหารงานห้องสมุดควยระบบรวมอำนาจ ระบบ
กระจายอำนาจ และระบบผสมระหว่างระบบรวมอำนาจกับระบบกระจายอำนาจ กับระดับวิชาชีพ
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อระบบการบริหารงานห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับระดับวิชาชีพ ทั้งนี้อาจจะเป็น
เพราะว่าบรรณารักษ์กลุ่มระดับวิชาชีพสูงและกลุ่มระดับวิชาชีพต่ำพบอุปสรรคในการปฏิบัติงานใน
ลักษณะที่ไม่ต่างกันอันเนื่องมาจากความมุ่งมั่นในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า
บรรณารักษ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ระบบบริหารแบบผสมระหว่างระบบการรวมอำนาจกับ
ระบบการกระจายอำนาจ

3.3 มโนทัศน์ต่อที่มาของตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดซึ่งมาจากตำแหน่งบรรณารักษ์
กับระดับวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อที่มาของตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับระดับวิชาชีพ
 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่จะมาจากอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และใน
บางมหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้บริหารห้องสมุดต้องมาจากอาจารย์เท่านั้น เช่น มาตรา 24
ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

กรีนครินทรวีโรธ พ.ศ. 2517. 2517 : 11) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารห้องสมุดควรมาจากบรรณารักษ์

3.4 มโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุดในลักษณะเป็นตำแหน่งประจำไม่หมุนเวียน เป็นวาระจากการเลือกตั้ง และเป็นวาระจากการแต่งตั้ง กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรในระบบของมหาวิทยาลัยนั้นมักจะเคยชินกับการมีส่วนร่วมในการสรรหาผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าบรรณารักษ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุดเป็นวาระจากการเลือกตั้ง

3.5 มโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายในห้องสมุดในลักษณะเป็นตำแหน่งประจำไม่หมุนเวียน เป็นวาระจากการเลือกตั้ง และเป็นวาระจากการแต่งตั้ง กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อลักษณะการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายในห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บรรณารักษ์มีความเคยชินกับระบบสรรหาในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นวาระจากการเลือกตั้ง

3.6 มโนทัศน์ต่อสายงานของตำแหน่งบรรณารักษ์ สายวิชาการ (สาย ก) สายบริการวิชาการ (สาย ข) และสายธุรการ (สาย ค) กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อสายงานของตำแหน่งบรรณารักษ์มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันต่อตำแหน่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลเหนือความคิดของบรรณารักษ์ ทั้งกลุ่มระดับขวัญสูงและกลุ่มระดับขวัญต่ำ ซึ่งจะเห็นได้จากองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญข้อว่าการเลือกอาชีพบรรณารักษ์อีกครั้งหนึ่ง เมื่อมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ จี้อยู่ในอันดับที่ 61 จากองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญ 62 อันดับ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการให้ตำแหน่งบรรณารักษ์อยู่สายวิชาการ (สาย ก) เพราะว่ (วิชัย หัมพิงง.

2523 : 8) บรรณารักษ์ในมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ต่าง ๆ ในลักษณะคล้ายคลึงกับอาจารย์และ
เคียงมาเคียงไหล่ไปกับอาจารย์ เช่น

ก. ในด้านการสอน บรรณารักษ์ทำหน้าที่การสอนเช่นเดียวกับอาจารย์
เป็นการสอนนอกห้องเรียนและเป็นการสอนตัวต่อตัว เป็นการสอนที่ต้องสอนในทุกชั้นทุกระดับ
และทุกวิชา เพราะหลักสูตรและการเรียนการสอนในปัจจุบันกว้างขวางกว่าแต่ก่อนมาก
บรรณารักษ์จึงจำเป็นต้องเป็นคนที่มีความรู้ดี มีความสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือแนะนำแก
นิสิตในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. บรรณารักษ์ช่วยเหลือในการเตรียมหลักสูตร ตลอดจนการเตรียมหนังสือ
และวัสดุต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนตามหลักสูตรนั้น ๆ

ค. การเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนจากแบบเก่ามาแบบใหม่ ประกอบ
กับการให้เสรีภาพทางความคิด ทำให้ผู้เรียนต้องค้นคว้าวิจัยเองมากขึ้น บรรณารักษ์จึงต้องทำ
หน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องเหล่านี้เช่นเดียวกับอาจารย์

ง. มหาวิทยาลัยย่อมต้องการความเป็นเลิศทางวิชาการ ปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง
ของความเป็นเลิศทางวิชาการคือ การมีห้องสมุดที่ดีและสมบูรณ์ ผู้ที่จะมาดำเนินงานห้องสมุด
ให้ดีขึ้นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มหาวิทยาลัยจะดึงดูดคนที่มีความสามารถมาเป็นบรรณารักษ์ได้
ก็โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ การให้สถานภาพอาจารย์แก่บรรณารักษ์จึงเป็นการสร้างขวัญ
อย่างหนึ่ง

จ. หากสถานภาพของบรรณารักษ์ดีขึ้นก็เป็นทางหนึ่งที่จะดึงดูดคนที่มีความรู้
ความสามารถให้หันมาศึกษาวิชาบรรณารักษ์มากขึ้น มหาวิทยาลัยก็จะมีคนที่มีความสามารถเพิ่มขึ้น

3.7 มโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์ เมื่อเปรียบเทียบกับ
สาย ก กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่ง
ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์ เมื่อ
เปรียบเทียบกับ สาย ก มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันผู้ที่มีวุฒิ

ทางบรรณารักษศาสตร์ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ถ้าอยู่ในตำแหน่งสาย ก แล้วสามารถก้าวหน้าไปได้ถึงระดับ 11 (หนังสือที่ ทม 0202/7262-75 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2529 เรื่อง การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย. 2529 : 56) ในขณะที่ผู้มีวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์ระดับเดียวกันแต่ดำรงตำแหน่งในสาย ข ก้าวไปได้เพียงระดับ 10 (หนังสือที่ ทม 0202/7262-75 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2529 เรื่อง การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย. 2529 : 57) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าของบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก แล้ว ไม่เท่าเทียมกัน

3.8 มโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ค กับระดับชั้นของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ค มีความสัมพันธ์กับระดับชั้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ตำแหน่งบรรณารักษ์ซึ่งเป็นตำแหน่งในสาย ข ก้าวหน้าได้สูงสุดถึงระดับ 10 (หนังสือที่ ทม 0202/7262-75 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2529 เรื่อง การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย. 2529 : 57) แต่ตำแหน่งต่าง ๆ ในสาย ค ก้าวหน้าได้เพียงระดับ 9 เท่านั้น (หนังสือที่ ทม 0202/7262-75 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2529 เรื่อง การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย. 2529 : 58) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าของบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ค แล้วไม่เท่าเทียมกัน

3.9 มโนทัศน์ต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก กับระดับชั้นของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก มีความสัมพันธ์กับระดับชั้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าตำแหน่งในสาย ก มีโอกาสมากกว่า เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 6 - 8 ในสาย ก กับตำแหน่งระดับ

ชำนาญการ 6, 7-8 ในสาย ข นั้นมีข้อแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการสาย ก เมื่อได้รับการประเมินผลเป็นคุณช่วยศาสตราจารย์ 6 แล้ว ระเบียบเงินเดือนก็สามารถเลื่อนไปถึงระดับ 8 ส่วน สาย ข เมื่อมีการประเมินผลได้เลื่อนจากระดับปฏิบัติการวิชาชีพระดับ 6 แล้ว เมื่อจะเลื่อนเป็นระดับ 7 จะต้องมีการประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง และเมื่อผ่านการประเมินผลเป็นระดับ 7 แล้ว ก็สามารถเลื่อนไปถึงระดับ 8 สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญระดับ 9 และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 นั้น ก็มีได้เป็นระดับควบทั้งเช่น สาย ก (นวนิตย์ อินทามะ. 2526 : 59 - 60) อย่างไรก็ตามเป็นที่สังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าโอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก แล้วไม่เท่าเทียมกัน

3.10 มโนทัศน์ระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าระเบียบวิธีการแต่งตั้งบุคลากรสาย ข ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป ทุกตำแหน่งหลังจากผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยแล้ว จะต้องเสนอ ก.ม. เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ส่วนวิธีการแต่งตั้งบุคลากรสาย ก ให้ดำรงตำแหน่งคุณช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์นั้นอยู่ในอำนาจของ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย การเลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ระดับคุณช่วยศาสตราจารย์จนถึงศาสตราจารย์ของข้าราชการสาย ก สามารถเลื่อนตำแหน่งได้โดยมิได้มีข้อจำกัด ถ้าผู้ที่จะดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติและเงื่อนไขครบถ้วนตามที่ ก.ม. กำหนด แต่สำหรับข้าราชการสาย ข การจะเลื่อนตำแหน่งเขาสู่ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ นอกจากจะมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงานครบถ้วนตามที่ ก.ม. กำหนดไว้แล้ว ยังมีข้อจำกัดที่ระบุไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษว่า การจะกำหนดให้เป็นตำแหน่งใด ระดับใด ตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจะต้องให้ ก.ม. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป โดยคำนึงถึงลักษณะและปริมาณงาน หรือผลงาน รวมทั้งความจำเป็นของหน่วยงาน (นวนิตย์ อินทามะ. 2526 : 60) จากระเบียบกฎเกณฑ์

ที่ต่างกันโดยที่การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของสาย ข มีกระบวนการและขั้นตอนที่ค่อนข้างซับซ้อนยิ่งกว่าสาย ก ทำให้บรรณารักษ์กลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นว่า น่าจะเป็นวิธีการหนึ่งในการยกสถานะภาพของข้าราชการสาย ข โดยเฉพาะบรรณารักษ์ให้สูงขึ้น ในขณะที่บรรณารักษ์อีกกลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นว่า กระบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อนเป็นวิธีการของระบบที่จะสกัดกั้นความก้าวหน้าของข้าราชการสาย ข

3.11 มโนทัศน์ต่อการมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำราหรือผลิตงานวิจัยกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อการมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำราหรือผลิตงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าในการเลื่อนตำแหน่งของบรรณารักษ์ตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไปจำเป็นต้องต้องมีเอกสารทางวิชาการเสนอเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง แต่จากปรากฏการณ์ที่ผ่านมามบรรณารักษ์ประสบปัญหาในการผลิตผลงานทางวิชาการอื่นเนื่องจากไม่มีเวลา ซึ่งพิจารณาได้จากผลการศึกษาของ วิสลาภา จันทฤดี (2533 : 3 - 4) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัญหาการผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุดคณะ สถาบัน และศูนย์ทางวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัย พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บรรณารักษ์ได้มีโอกาสลาพักเพื่อการวิจัย ผลิตผลงานทางวิชาการได้เช่นเดียวกับอาจารย์ และยังพบว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดของบรรณารักษ์ในการผลิตผลงานทางวิชาการคือ ไม่มีเวลาเนื่องจากต้องทำงานเต็มเวลา อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีสิทธิลาเพื่อเขียนตำราหรือผลิตงานวิจัย

3.12 มโนทัศน์ต่อสถานะภาพของบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อสถานะภาพของบรรณารักษ์มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลตามระบบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) เนื่องจากข้าราชการสาย ข ใ้รับการปฏิบัติแตกต่างไปจากข้าราชการสาย ก ซึ่งก่อให้เกิดประเด็นปัญหาที่ไวต่อความรู้สึกที่สำคัญคือ ความรู้สึกที่ไม่มั่นใจในบทบาทของตนเอง

และรู้สึกว่าเป็นกลุ่มที่ได้รับความเอาใจใส่น้อย ความรู้สึกนี้ถูกตอกย้ำโดยที่ ก.ม. ควบคุมการ
ดำเนินการขอเลื่อนตำแหน่งมากกว่าสาย ก โดยการพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่งเองโดยตรง
แทนการมอบอำนาจให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย เฉพาะอย่างยิ่งกีดกันความล่าช้าในการ
ดำเนินงานของ ก.ม. ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสร้างความไม่มั่นใจในโอกาสก้าวหน้า แม้
จะได้รับการปรับปรุงระบบพร้อม ๆ กับสาย ก ตั้งแต่เมษายน 2526 แล้วก็ตาม (สุนทร แก้วลาย.
2527 : 47) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถานภาพของ
บรรณารักษ์ไม่เท่าเทียมกับอาจารย์

3.13 มโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัยกับระดับขวัญ
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า
มโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้
อาจจะเนื่องมาจากแนวความคิดที่ว่า ระบบงานในมหาวิทยาลัยนั้นบุคลากรฝ่ายที่มีหน้าที่ในการสอน
มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ฉะนั้นตำแหน่งเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการสาย ก จึงกำหนด
ไว้สูงกว่าข้าราชการสาย ข 1 ระดับ และระดับสูงสุดของข้าราชการสาย ค ต่ำกว่า
ข้าราชการสาย ข 1 ระดับ ซึ่งแสดงถึงความสำคัญที่ลดหลั่นลงมา (นวนิตย์ อินทระ.
2526 : 59) จึงทำให้บรรณารักษ์มีความคิดเห็นแตกแยกออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเมื่อ
เปรียบเทียบกับข้าราชการสาย ก ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยก็มีความรู้สึก
ว่าไม่ได้รับการยอมรับ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการสาย ค ก็มีความรู้สึก
ว่าได้รับการยอมรับ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบรรณารักษ์
ไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัย

3.14 มโนทัศน์ต่อการได้รับการยอมรับจากนิสิตนักศึกษากับระดับขวัญของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์
ต่อการได้รับการยอมรับจากนิสิตนักศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า
บรรณารักษ์กลุ่มหนึ่งมีโอกาสให้คำแนะนำนิสิตนักศึกษาในกรณีที่นิสิตนักศึกษามีปัญหาในการใช้

ห้องสมุด เช่น มีเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ หรือไม่เข้าใจวิธีใช้หนังสือครั้นวารสาร หรือแม้แต่การไม่มีโอกาสบรรยายในช่วงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ของมหาวิทยาลัย หรือแม้แต่การบรรยายและนำชมห้องสมุด เช่น ห้องสมุดกลางมหาวิทยาลัยศิลปากร (วังท่าพระ) จักรพรรดิและนำนักศึกษาชมห้องสมุดเป็นรายคณะ สำนักบรรณสารการพัฒนาสถาบันวิเทศพัฒนบริหารศาสตร์ให้แต่ละคณะจัดกลุ่มนักศึกษามาประมาณกลุ่มละ 20 คน ให้บรรณารักษ์บริการตอบคำถามเป็นบรรยาย (จารุวรรณ สันธิโสภณ. 2523 : 92 - 93) ในขณะที่บรรณารักษ์อีกกลุ่มหนึ่งไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินกิจกรรมกับนิสิตนักศึกษา ทำให้รู้สึกห่างเหินและไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กับนิสิตนักศึกษาจึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับจากนิสิตนักศึกษา เช่น บรรณารักษ์วิเคราะห์เลขหมู่และทำบัตรรายการจะรู้สึกว่าตนเองทำงานที่ยุ่งยากหนัก แต่ไม่ได้รับการยกย่องนับถือเท่าที่ควร (วิไลย์ อัครศิษยา. 2531 : 45) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าบรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บรรณารักษ์ได้รับการยอมรับจากนิสิตนักศึกษา

3.15 มโนทัศน์ต่อการทำงานในวันหยุดราชการกับระดับขวัญของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า มโนทัศน์ต่อการทำงานในวันหยุดราชการมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของบรรณารักษ์ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบรรณารักษ์กลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นว่า วันหยุดราชการควรจะเป็นวันหยุดพักผ่อนของข้าราชการโดยทั่ว ๆ ไปที่จะไปประกอบภารกิจส่วนตัว แต่บรรณารักษ์กลับต้องมาทำงานในขณะที่ข้าราชการอื่น ๆ ได้หยุดพักผ่อน ซึ่งทำให้บรรณารักษ์มีความรู้สึกว่าบรรณารักษ์เสียเปรียบข้าราชการอื่น ๆ และสำหรับผู้ที่มีครอบครัวแล้ว การที่ต้องมาทำงานในวันหยุดราชการอาจจะทำให้เกิดปัญหาทางครอบครัวได้ ในขณะที่บรรณารักษ์อีกกลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นว่า การทำงานในวันหยุดราชการเป็นสิ่งที่ดีเพราะจะเป็นการช่วยเพิ่มรายได้ให้กับตนเองอีกทางหนึ่งด้วย อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ไม่พอใจการทำงานในวันหยุดราชการ

3.16 มโนทัศน์ต่อการทำงานก่อนและกลับหลังบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัยกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง

ในขณะที่บรรณารักษ์อีกกลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นว่า ความร่วมมือระหว่างห้องสมุดทำให้บุคลากรของห้องสมุดต้องใช้เวลาราชการและงบประมาณของหน่วยงานของตนในการเข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือ และยังต้องทิ้งภาระงานให้กับผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือ นอกจากนี้ยังมีผลทำให้งานล่าช้า อันจะส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้า โดยส่วนรวมพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องเสริมสร้างความรู้ของบรรณารักษ์ให้มีความรู้สูงขึ้น สิ่งที่มาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการคือ

1. ยกสถานะภาพของบรรณารักษ์ให้มีความเท่าเทียมเท่ากับตำแหน่งของข้าราชการสาย ก ในทุก ๆ ด้าน
2. ในแง่กฎหมาย ควรเปิดโอกาสให้บรรณารักษ์ได้มีโอกาสเป็นผู้บริหารห้องสมุดเท่าเทียมกับข้าราชการสาย ก
3. วิธีการเข้าสู่งานตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุดควรมาจากการเลือกตั้ง
4. ควรมีการยกฐานะของห้องสมุดของทุกมหาวิทยาลัยให้เทียบเท่าคณะ
5. การปฏิบัติงานล่วงเวลาใด ๆ ของบรรณารักษ์ ผู้บริหารห้องสมุดควรให้การสนับสนุนและส่งเสริม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับคุณสมบัติส่วนตัวและโน้ตค้น ทอสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดคณะและห้องสมุดสาขาของมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ควรมีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชาญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์
 ทอสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดในหน่วยงานอื่น ๆ

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างชาญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์
 ทอสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐกับห้องสมุดในหน่วยงาน
 อื่น ๆ

ဘဝကုမ္ပဏီ

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523.
อัคราเนนา.
- จารุวรรณ สินธุโสภณ. "ความพยายามในการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดแก่นักศึกษามหาวิทยาลัย,"
วิทยบริการ. 2(1-2) : 88 - 101 ; กุมภาพันธ์ 2523.
_____ . หลักการบริหารและจัดการห้องสมุด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรเมธีการพิมพ์,
2527.
- จุรีพรหม กมลาคน, ม.ร.ว. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนคริน-
ทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
อัคราเนนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
และทำปกเจริญผล, 2527.
- จิระ ประवालพุดกษ. "ขวัญ," นิตรกร. 25(8) : 6 - 9 ; 30 เมษายน 2526.
- ฉัฐพล ชันชโย. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน," พัฒนบริหารศาสตร์.
14(4) : 445 - 474 ; ตุลาคม 2517.
- พิพาพันธ์ สังฆะพงษ์. ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัคราเนนา.
- ธงชัย สังแก้ว. "ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูจันทบุรี," ใน เนื้อความ
ยอวิทยานิพนธ์ พ.ศ. 2523. หน้า 492 - 493. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2525.
- นวนิตย์ อินทราณะ. "การปรับปรุงสถานภาพของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา,"
วิทยบริการ. 5 : 48 - 63 ; กันยายน 2526.

- นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์. "ขวัญ : ปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน," สารพัฒนาหลักสูตร. (34) : 56 - 58 ; มกราคม 2528.
- ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริณิธานนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อักส่าเนา.
- ประธาน จันทระเจริญ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู," ใน รวมบทความวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2518. หน้า 258 - 259. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- "พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 91 ตอนที่ 112. หน้า 1 - 22. 28 มิถุนายน 2517.
- พิทยา ขวัญทอง. ขวัญของครูเกษตกรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง. ปริณิธานนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักส่าเนา.
- เพ็ญศรี ชูไช้. "การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค," ใน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 360-361. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- ไพฑูริย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. ปริณิธานนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อักส่าเนา.
- ไพรัตน์ หริภพระโคน. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา เขตการศึกษา 11. ปริณิธานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531. อักส่าเนา.
- ปิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

มัลลิวี หอสกุลกล. ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล
กรมสามัญศึกษา. ปรินญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2520. อักสำเนา.

"มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานบรรณารักษ์," ใน สังเขปมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย. กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ. หน้า 51-1 - 51-2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
ม.ป.ป. อักสำเนา.

ระพีพร สมุทรมอง. ขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 5. ปรินญานินท์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน, 2527. อักสำเนา.

วัฒนา สุทรสุวรรณ, ร.ท. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2521.

วัลลภา จันทรคี. "ปัญหาการยุติผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุดคณะ สถาบัน
และศูนย์ทางวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัย," จดหมายข่าววิทยานิพนธ์. 8(1) :
3 - 4 ; มกราคม 2533.

วิทย์ ทับเที่ยง. "บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยกับตำแหน่งอาจารย์," วิทยบริการ.
2(1-2) : 2 - 10 ; กุมภาพันธ์ 2523.

วิชัย คิสสระ, บุพา อานันท์วิสิทธิ์ และสุชีพ อ่อนโลกสูง. ขวัญในการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน,
2519. อักสำเนา.

วิชัย อักลธิชยา. "ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในอนาคต ใครจะทำอะไร?" ห้องสมุด.
32(3) : 44 - 57 ; กรกฎาคม - กันยายน 2531.

วิวัฒน์ชัย อักตากกร. "แนวคิดในการพัฒนา : ระบบการครอบงำสังคมไทยของประเทศไทย
ตะวันตก," ศิลปศาสตร์. 12(3) : 8 - 20 ; มกราคม - มีนาคม 2527.

- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2518. อักสำเนา.
- ศุภชัย วชิรตันพงษ์. ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล ในเขตการศึกษา 10. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2528. อักสำเนา.
- สงวน ช่างฉัตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2520. อักสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. การศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพ-มหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2525. อักสำเนา.
- สายสุภา ลขเสนี. ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.
- สุชุม นิลเชษฐ์. ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516. อักสำเนา.
- สุนทร แก้วลาย. "การพัฒนาห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," บรรณศาสตร์. 7(1) : 26 - 48 ; มกราคม 2527.
- "หนังสือที่ ทม 0202/7262-75 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2529 เรื่อง การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย," ใน เอกสารประกอบการประชุมพิเศษข้าราชการ ประจำปี 2529 : คู่มือปฏิบัติราชการ (เล่ม 2). งานกาเงาหน้าที่วิทยาเขตบางแสน. หน้า 55 - 59. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529. อักสำเนา.

- อัมพร ปันศรี และวัลย์ อัครศิขยา. "โครงการวิจัยเรื่อง สัมฤทธิผลของความงามมี
ระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย," ห้องสมุด. 30(4) : 84 - 98 ;
ตุลาคม - ธันวาคม 2529.
- อำนวย อุดตระพยอม. ขวัญของนักการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตการศึกษา 8. ปรินซ์ตันเพนซิล. พินูโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พินูโลก, 2525. อักสำเนา.
- Beamer, John Leo. "The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in the Public Elementary School of Charles County, Maryland," Dissertation Abstracts International. 31(2) : 574 - A ; August, 1970.
- Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teacher," Dissertation Abstracts International. 33(8) : 3984 - A ; February, 1973.
- Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts International. 31(12) : 6293 - A ; June, 1971.
- Best, John W. Research in Education. 4th ed. New Jersey : Prentice - Hall, 1981.
- Brinkman, Marie Jean. "Factors Related to Teacher Morale in Three Junior High Schools," Dissertation Abstracts. 27(8) : 2301 - A - 2302 - A ; February, 1967.
- Brooks, James Bryan. "An Analysis of Community College Faculty Morale and Selected Factors," Dissertation Abstracts International. 31(11) : 5744 - A - 5745 - A ; May, 1971.
- Buck, Paul. "A Credo Reconsidered," Library Journal. 89(19) : 4295 ; November 1, 1964.
- Davis, Keith. Human Relation at Work : the Dynamics of Organizational Behavior. 3rd ed. Tokyo : Kogakusha, 1967.
- Findley, Benjamin F. "The Relationship Among Selected Personal Variables and Job Satisfaction of College Business Teacher in Colorado," Dissertation Abstracts International. 36(7) : 4209 - A ; January, 1976.

- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York : McGraw - Hill, 1967.
- Freund, John E. Modern Elementary Statistics. 5th ed. New Jersey : Prentice - Hall, 1979.
- Gloster II, Arthur Spears. "A Study of Faculty Morale in Selected Community Colleges and Technical Institutes in North Carolina," Dissertation Abstracts International. 35(8) : 5074 - A ; February, 1975.
- Gubser, M.M. "Authoritarianism Among Teachers and School Principals and Its Possible Relationship to Faculty Morale," The Journal of Educational Research. 63(1) : 36 - 39 ; September 1, 1969.
- Harrell, Thomas W. Industrial Psychology. 2nd ed. New Delhi : Oxford & IBH Publishing, 1967.
- Leiman, Harold I. "A Study of Teacher Attitudes and Morale as Related to Participation in Administration," Dissertation Abstracts. 23(2) : 509 ; August, 1962.
- Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Mehrens, William A. and Irvin J. Lehmann. Measurement and Evaluation in Education and Psychology. 3rd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1984.
- Mittal, R.L. Library Administration Theory and Practice. 4th revised and enlarged ed. Delhi : Metropolitan Book, 1978.
- Nelson, Robert H. and Michael L. Thompson. "Why Teachers Quit," The Clearing House. 37 : 467 ; April, 1963.
- Nigro, Felix A. Public Personnel Administration. New York : Holt, Rinehart & Winston, 1963.
- Pigors, Paul John William. Personnel Administration : a Point of View and a Method. 9th ed. New York : McGraw - Hill, 1981.
- Redefer, Frederick L. "Factors that Affect Teacher Morale," Nation's Schools. 63 : 59 - 62 ; February, 1959.
- Sommers, Norman Louis. "Factors Influencing Teacher Morale in Selected Secondary Schools," Dissertation Abstracts International. 31(3) : 986 - A - 987 - A ; September, 1970.

Terry, Thomas Dien. "Relationship between the Sense of Power and Selected Morale Factors of Public School Classroom Teachers," Dissertation Abstracts International. 33(6) : 2675 - A ; December, 1972.

Walker, James Gordon. "A Study to Determine the Relationship between Leader Behavior and Teacher Morale in Selected Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 36(8) : 4951 - A - 4952 - A ; February, 1976.

ကဏ္ဍစာအုပ်

บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร

กันยายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวสุณี ฤทธิรงค์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษศาสตร์ของสมาคมมหาวิทยาลัยของรัฐ" เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามเป้าหมายและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานนี้ พิจารณาแบบสอบถามในเรื่องต่อไปนี้

1 ขอคำถามต่าง ๆ และคำตอบในแบบสอบถาม ครอบคลุมเกี่ยวกับมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษศาสตร์ของสมาคมมหาวิทยาลัยของรัฐหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดบ้าง

2 ภาษาที่ใช้ในข้อความคำถามต่าง ๆ และคำตอบ สื่อความหมายเพียงพอหรือไม่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะอันมีค่าแก่นิสิตด้วยจะเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

สุทัศน์ สองแสงจันทร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์ สองแสงจันทร์)

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร

กันยายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอแบบสอบถาม

เรียน บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ด้วยดิฉัน นางสาวสุณี ฤทธิรงค์ นิสิตปริญญาโท สาขามรรณารักษศาสตร์และ
สารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและโน้ตทัศนสภาพแวดล้อม
ทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ" และกำลังอยู่ในขั้นตอนของการหา
คุณภาพของเครื่องมือ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามที่แนบมาตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ท่านประสพอยู่ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หา
คุณภาพของแบบสอบถาม และดิฉันขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ
โปรดส่งแบบสอบถามคืนที่

ภายในวันที่ กันยายน 2532

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสุณี ฤทธิรงค์

(นางสาวสุณี ฤทธิรงค์)

นิสิตปริญญาโท

สาขามรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

ครูท

ที่ พม 1007/0004

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มกราคม 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวสุณี ฤทธิรงค์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อม
ทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ยศ.สุทัศน์ ชื่องแสงจันทร์ ประธาน

อ.ณกัวยรรณ เจียมเจริญ กรรมการ

สิ่งที่นิตยสารขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้บรรณารักษ์ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
มกราคม 2533 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร

มกราคม 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน บรรณารักษ์ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุณี ฤทธิรงค์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ" จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อที่แนบมาพร้อมทั้งส่งคืนตามความนึกเห็นของท่าน คำตอบของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ หวังว่าข้าพเจ้าจะส่งวนคำตอบไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด การเสนอข้อมูลจะกระทำโดยสรุปผลเป็นส่วนรวม

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ แล้วส่งคืนให้แก่ผู้แจกแบบสอบถามฉบับนี้ ภายในวันที่ _____ ข้าพเจ้าหวังว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สายสุณี ฤทธิรงค์

(นางสาวสุณี ฤทธิรงค์)

นิสิตปริญญาโท

วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์
ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () เกี่ยวกับข้อความตามความเป็นจริง

- | | | |
|-----------------|-----------------------------|-------------------------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง |
| 2. วุฒิ | () ปริญญาตรี | () สูงกว่าปริญญาตรี |
| 3. สถานภาพสมรส | () โสด | () สมรส |
| | () หมาย | |
| 4. เงินเดือน | () ต่ำกว่า 5,500 บาท | |
| | () ตั้งแต่ 5,500 บาทขึ้นไป | |
| 5. อายุการทำงาน | () ต่ำกว่า 10 ปี | () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพความคิดเห็น

ของท่าน

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ท่านจะเลือกอาชีพบรรณารักษ์อีก					
2	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ถูกใจท่าน					
3	ท่านรู้สึกว่า งานห้องสมุดเป็น งานซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย					
4	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรง กับความถนัดของท่าน					
5	เพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิด เห็นของท่านและนำไปปฏิบัติตาม					
6	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานใดดีกว่า นี้หากได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน					
7	เพื่อนร่วมงานมักวางเฉยเมื่อท่าน ปฏิบัติงานผิดพลาด					
8	ผู้บริหารห้องสมุดยอมรับความ คิดเห็นของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9	ท่านมีโอกาสแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานด้วยตนเอง					
10	ผู้บริหารห้องสมุดไม่สนใจ ผลงานของท่าน					
11	ท่านคิดว่าการทำงานไม่จำเป็น ต้องมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน					
12	ท่านกระตือรือร้นในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับ ปรุงงานของห้องสมุด					
13	ท่านมีโอกาสเสนอความ- คิดเห็นในการกำหนดแนว ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด					
14	ผู้บริหารห้องสมุดไม่สนใจความ คิดเห็นของท่าน					
15	ปริมาณงานที่มอบหมายให้ท่าน และคนอื่นปฏิบัติมีการกระจาย งานเท่าเทียมกัน					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16	ท่านไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด แนวปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของ เจ้าหน้าที่หอสมุด					
17	ผู้บริหารหอสมุดมีหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจนในการพิจารณาความดี ความชอบ					
18	ผู้บริหารหอสมุดไปทบทวนผู้ที่ นำของเก่ามาให้					
19	ผู้บริหารหอสมุดชอบฟังการ รายงานจากคนใกล้ชิด					
20	อาคารสถานที่ของหอสมุดอยู่ใน สภาพเรียบร้อยและปลอดภัย					
21	ผู้บริหารหอสมุดเอาใจใส่บำรุง รักษาอาคารสถานที่ให้มั่นคงและ ปลอดภัย					
22	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมทั่วไป ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันมี สภาพที่เสี่ยงอันตรายอยู่บ้าง					
23	ผู้บริหารหอสมุดส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24	ท่านพอใจความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงานในปัจจุบันของท่าน					
25	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ไม่สนับสนุน ให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง					
26	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ไม่ก้าวหน้า เท่าที่ควร					
27	ท่านมีความสบายใจในการ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
28	ท่านได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี					
29	ท่านมีความซัดเซ้งในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
30	ท่านรู้สึว่าการปฏิบัติงานใน ห้องสมุดเป็นการก้าว หน้าทันสมัย					
31	ผู้บริหารห้องสมุดมีความ- สามารถในการบริหารงาน					
32	ผู้บริหารห้องสมุดได้รับการ ยอมรับจากวงการภายนอก					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
33	ผู้บริหารห้องสมุดไม่กลาตักสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
34	ผู้บริหารห้องสมุดไม่ปฏิบัติตาม เป็นแบบอย่างที่ดี					
35	ท่านเข้าใจหน้าที่และความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของท่านชัดเจน					
36	ท่านมีอิสระที่จะเข้าพบผู้บริหาร ห้องสมุด					
37	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของห้องสมุดสาขา					
38	ผู้บริหารห้องสมุดไม่เคยเรียก ประชุมบุคลากรห้องสมุด					
39	ท่านพอใจเงินเดือนที่ท่านได้รับ อยู่ในปัจจุบัน					
40	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับ รายจ่ายในครอบครัว					
41	ท่านได้เงินเดือนน้อยไม่เหมาะสม กับหน้าที่และความรับผิดชอบ					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
42	เงินเดือนของท่านไม่สามารถ ทำให้ท่านอยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุข					
43	ท่านคิดว่าตำแหน่งบรรณารักษ์ กว่าหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่ง อื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย					
44	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลทั่วไป					
45	ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นที่ ยอมรับนับถือของนิสิตนักศึกษา					
46	ท่านมีความลำบากใจที่จะบอก กับใคร ๆ ว่าท่านทำงานอยู่ ในห้องสมุดนี้					
47	ท่านยินดีที่ใดทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน					
48	แม้ว่าจะมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นใน การทำงาน แต่ท่านและเพื่อน ร่วมงานก็จะพยายามปรับ ความเข้าใจกันได้					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
49	เมื่อมีการประชุมท่านไม่มี โอกาสแสดงความคิดเห็น					
50	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ สามารถเป็นที่น่าพอใจ					
51	ท่านมักไม่ได้รับความร่วมมือใน การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
52	ผลงานของบุคลากรในห้องสมุดนี้ ได้รับการยกย่องจากสังคม					
53	เพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพ					
54	เพื่อนร่วมงานไม่สามารถช่วยท่าน แก้ไขปัญหาการทำงานได้					
55	ผู้บริหารห้องสมุดจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ไม่ตรงกับความต้องการ ของท่าน					
56	ผู้บริหารห้องสมุดให้การส่งเสริม และรักษาสวัสดิภาพของท่าน					
57	ผู้บริหารห้องสมุดไม่สนใจความ เดือดร้อนของบุคลากรห้องสมุด					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
58	ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่ ได้รับจากหอสมุดนี้ไม่ตรงกับ ความต้องการ					
59	ท่านมีคู่มือการทำงานหอสมุด อย่างเพียงพอ					
60	หอสมุดนี้ระเบียบวิธีการที่ดี ในการเบิกจ่ายอุปกรณ์					
61	อุปกรณ์ในการทำงานไม่สะดวก ในการนำไปใช้					
62	ท่านไม่มีสิทธิ์จะจัดสถานที่ใน การทำงานตามที่ท่านต้องการ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับโน้ตค้นทอสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ผู้บริหารห้องสมุด ควรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบใด

() ระบบสรรหา	() ระบบเลือกตั้ง
() ระบบแต่งตั้ง	
2. ระบบการบริหารห้องสมุดควร เป็นระบบใด

() ระบบรวมอำนาจ	() ระบบกระจายอำนาจ
() ระบบผสมระหว่างระบบรวมอำนาจกับระบบกระจายอำนาจ	
3. ผู้บริหารห้องสมุด ควรมาจากตำแหน่งบรรณารักษ์ท่านเห็นด้วยหรือไม่

() เห็นด้วย	() ไม่เห็นด้วย
--------------	-----------------
4. ตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุด ควรเป็นลักษณะใด

() เป็นตำแหน่งประจำไม่หมุนเวียน	() เป็นวาระจากการเลือกตั้ง
() เป็นวาระจากการแต่งตั้ง	
5. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ควรเป็นลักษณะใด

() เป็นตำแหน่งประจำไม่หมุนเวียน	() เป็นวาระจากการเลือกตั้ง
() เป็นวาระจากการแต่งตั้ง	
6. ท่านคิดว่าตำแหน่งบรรณารักษ์ ควรเป็นข้าราชการสายใด

() สายวิชาการ (สาย ก)	() สายบริการวิชาการ (สาย ข)
() สายธุรการ (สาย ค)	
7. ท่านคิดว่าตำแหน่งบรรณารักษ์มีความก้าวหน้าเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งสาย ก ในขณะนี้

() เท่าเทียม	() ไม่เท่าเทียม
---------------	------------------

8. ท่านคิดว่าตำแหน่งบรรณารักษ์มีความก้าวหน้าเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง
สาย ค ในขณะนี้
() เท่าเทียม () ไม่เท่าเทียม
9. การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบรรณารักษ์มีความเท่าเทียมกับอาจารย์
() เห็นด้วย () ไม่เห็นด้วย
10. ตำแหน่งบรรณารักษ์มีสภาพเท่าเทียมกับตำแหน่งอาจารย์
() เท่าเทียม () ไม่เท่าเทียม
11. บรรณารักษ์ได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัยหรือไม่
() ยอมรับ () ไม่ยอมรับ
12. นิสิตนักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของบรรณารักษ์หรือไม่
() ยอมรับ () ไม่ยอมรับ
13. ท่านพอใจการทำงานในวันหยุดราชการหรือไม่
() พอใจ () ไม่พอใจ
14. ท่านพอใจหรือไม่ที่ท่านต้องมาทำงานก่อนและกลับหลังบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัยตลอดทั้งปี
() พอใจ () ไม่พอใจ
15. ในระยะปีภาคเรียน อาจารย์ไม่มาทำงานแต่ท่านต้องมาทำงาน ท่านพอใจหรือไม่
() พอใจ () ไม่พอใจ
16. ความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นอยู่ในขณะนี้เหมาะสมหรือไม่
() เหมาะสม () ไม่เหมาะสม
17. บรรณารักษ์ควรมีสิทธิ์ลาเพื่อเขียนตำราหรือผลงานวิจัย
() เห็นด้วย () ไม่เห็นด้วย
18. ระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบรรณารักษ์ในขณะนี้เหมาะสมหรือไม่
() เหมาะสม () ไม่เหมาะสม

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คนท	ข้อที่ - คะแนน																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	1	2	2	3	3	4	1	2	2	4	3	3	2	2	2	1	3	3	4	3	5	1	1
2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	1	4	4	2	2	2	2	1	3	1	4	3	4	1	3
3	1	2	1	4	2	1	1	2	5	4	5	5	5	5	1	5	1	3	4	1	5	1	3	2
4	1	2	1	4	4	2	2	1	4	2	4	5	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3
5	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	1	3	2	3	2
6	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5
7	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
8	1	1	3	1	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
9	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
10	1	3	2	4	4	2	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	1	5	4	4	3
11	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
12	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
13	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	5	4	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4
14	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	5	4
15	3	4	2	4	4	2	3	4	5	4	5	4	5	4	2	5	2	5	3	2	2	2	4	4
16	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
17	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	3
19	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4

row	row - column																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
20	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3
21	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	5	4	4	3	3
22	1	2	1	2	5	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1
23	2	4	2	5	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	5	4	5	4	3
24	1	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3	4	2	4
26	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	2	5	4
27	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
28	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4
29	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
30	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	1	5	5	2	3	3	3	3	3
31	1	4	4	2	3	1	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	1	4	4	5	4	5
32	1	2	2	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	2
33	2	5	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4
s_1	1.9393	1.3200	1.3410	1.2803	0.4791	1.3598	1.0681	1.0300	0.7177	1.0586	0.8181	0.7462	0.8296	1.1306	1.1325	1.4338	1.4544	0.8827	1.5645	2.0019	1.1931	1.6325	1.2575	1.0644

คน	ข้อ - คะแนน																				
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
20	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4
21	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4
22	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	3	1	3	3	4
24	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4
25	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4
26	4	5	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	5	2	2	2	2	4	3	4
27	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	1	5	3	4	3	2	3	2	3
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4
29	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	2	3	3	3	3	4
30	3	3	3	5	3	3	5	5	2	5	4	4	3	5	4	2	3	4	2	2	4
31	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	2	1	2	4	4	4	4
32	2	2	4	4	2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4
33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	5
s_1^2	0.8768	1.2348	1.3542	0.8599	1.0302	1.0910	0.8427	0.4374	1.3200	1.3919	0.4224	0.5645	1.3542	0.6136	1.0700	1.2292	1.2575	1.0056	0.9962	0.6213	0.6838

คน	ชื่อ - นามสกุล																	รวม
	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	
1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	4	5	4	183
2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	183
3	5	4	3	5	1	1	2	1	2	1	1	4	4	1	1	2	1	170
4	5	4	5	2	4	4	3	4	2	1	1	1	1	4	1	2	2	177
5	4	3	4	4	1	3	3	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	191
6	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	265
7	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	264
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	208
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	236
10	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	2	208
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	229
12	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	219
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	207
14	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	254
15	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	208
16	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	274
17	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	5	5	3	5	211
18	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	255
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	224
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	5	189

คนท	ข้อที่ - คะแนน																	รวม
	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	
21	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	5	4	5	218
22	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	118
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	213
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	238
25	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	208
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	243
27	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	206
28	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	263
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	218
30	5	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	217
31	5	5	5	1	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	2	2	227
32	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	229
33	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	223
s_1^2	0.6533	0.5852	0.3087	1.4393	0.9393	0.9337	0.5171	0.9962	0.8921	0.9849	1.2785	1.0076	0.8181	1.1931	1.0416	0.8143	1.2575	$s_x^2 = 1019.378$

$$\mathcal{L} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right]$$

$$\mathcal{L} = \frac{62}{61} \left(1 - \frac{64.6534}{1019.378} \right)$$

$$= \frac{62}{61} (1 - 0.0634)$$

$$= \frac{62}{61} (0.9366)$$

$$\mathcal{L} \doteq 0.9520$$

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวสุณี ชื่อสกุล ฤทธิ์รงค์

เกิดวันที่ 3 เดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2499

สถานที่เกิด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 114/113 ตำบลแสนสุข

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน บรรณาธิการ 5

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2513 มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนประจวบอนุสรณ์

พ.ศ. 2515 ป.กศ. จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ. 2517 ป.กศ.สูง (บรรณารักษศาสตร์) จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ. 2521 ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2533 ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ
ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

บทคัดย่อ

ของ

สายสุณี ฤทธิรงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

ตุลาคม 2533

การศึกษาครั้งนี้มุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวกับระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ และความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพกับระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 272 คน การรวบรวมข้อมูลกระทำโดยวิธีแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติส่วนตัว ในด้านเงินเดือน และอายุการทำงาน ส่วนเพศ วุฒิ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับชีวิต

3. ระดับชีวิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กับมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ในด้านระเบียบกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัย การได้รับการยอมรับจากนิสิตนักศึกษา การทำงานในวันหยุดราชการ การทำงานก่อนและหลังบุคลากรอื่น และความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ส่วนมโนทัศน์ด้านระบบการบริหารงานห้องสมุด ระบบการเช่าซื้อตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุด ที่มาของตำแหน่งผู้บริหารห้องสมุด ลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารห้องสมุด ลักษณะการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายในห้องสมุด สายงานของตำแหน่งบรรณารักษ์ ความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ก ความก้าวหน้าของตำแหน่งบรรณารักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับสาย ค โอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบรรณารักษ์ การมีสิทธิ์ลาเพื่อเขียนตำราหรือผลงานวิจัย สถานภาพของบรรณารักษ์ และการทำงานในระยะปีภาคเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับชีวิต

THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL CHARACTERISTICS AND CONCEPTS TOWARD
PROFESSIONAL ENVIRONMENT WITH MORALE OF ACADEMIC LIBRARIANS
OF STATE UNIVERSITIES

AN ABSTRACT

BY

SAISUNEE RITTHIRONK

A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Arts degree in Library and Information Science
at Srinakharinwirot University

October 1990

The purposes of this study were to investigate morale levels, relationship between personal characteristics and morale levels, and relationship between concepts toward professional environment and morale levels of the state university librarians in Thailand.

The population employed in the study was comprised of 272 librarians in the state universities. The questionnaire was adopted in data collection. Statistics employed were mean, variation, and chi-square.

Major findings were as follows.

1. In general, the state university librarians' morale level was found to be moderate.

2. The state university librarians' morale level and their personal characteristics such as salary level and experience were related while this did not account for such characteristics: sex, educational qualification, and marital status.

3. The state university librarians' morale level was related to their concepts toward professional environment especially in the areas of academic rank regulation for promotion, acceptance from other staff in the university, acceptance from the students, holiday work condition, time to start and stop working, and cooperation among the university libraries. This relationship did not account for such areas as: system of entry to the directorship, library administration system, directorship position establishment, characteristics of the library directorship, characteristics of the department head,

characteristics of librarians' career stream, progress of the librarian stream (stream B) in comparing with stream A and C, academic promotion of the librarian, sabbatical leave for writing textbook and research, librarian status, and full-time work during the semester break.