

สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา



นางสาว ระเบียบ สุภวีร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2530

ISBN 974-567-436-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

012398

i 10299531

CORRELATIONS OF LIBRARY ADMINISTRATOR BEHAVIOR AND
LIBRARIAN JOB SATISFACTION IN ACADEMIC LIBRARIES

Miss Rabiab Supawiree

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts
Department of Library Science
Graduate School
Chulalongkorn University

1987

หัวข้อวิทยานิพนธ์ สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

โดย นางสาว ระเบียบ สุภวัรี

ภาควิชา บรรณารักษศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร. ถาวร วัชรานัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วนิดา สุรวดี)

..... กรรมการ
(ดร. ม.ล. จอย นันทวิชรินทร์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประยงค์ พัฒนกิจจำรูญ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในหอสมุดสถาบันอุดมศึกษา
ชื่อนิสิต	นางสาว ระเบียบ สุภาวี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล
ภาควิชา	บรรณารักษศาสตร์
ปีการศึกษา	2529



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ และด้านมุ่งงานของผู้บริหารห้องสมุด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุด และบรรณารักษ์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ที่มีผู้บริหารห้องสมุดมีพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ที่มีผู้บริหารห้องสมุดไม่มีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ และด้านมุ่งงานของผู้บริหารห้องสมุด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์

สมมุติฐานของการวิจัย มีดังนี้คือ

1. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารห้องสมุด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุดและบรรณารักษ์ ไม่แตกต่างกัน.
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์หอสมุดสถาบันอุดมศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารห้องสมุดที่มีพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์และด้านมุ่งงาน ไม่แตกต่างกัน.
3. พฤติกรรมของผู้บริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ เมื่อควบคุมผลของตัวแปรต่อไปนั้คือ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ของบรรณารักษ์ ตลอดจนเพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษา ประสบการณ์ และสถานภาพของผู้บริหาร สถานภาพของหอสมุด ระบบการบริหารห้องสมุด ระดับการศึกษาที่เปิดสอนในสถาบัน และลักษณะการเรียนการสอนของสถาบัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารทองสมุด มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารทองสมุด และตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับบรรณารักษ์ มี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของบรรณารักษ์ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) และตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

ได้ส่งแบบสอบถามดังกล่าวไปให้ผู้บริหารทองสมุด จำนวน 29 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม 23 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.31 และให้บรรณารักษ์ 300 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม 237 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.00 การวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ตามสมมุติฐาน 3 ข้อที่ได้ตั้งไว้ โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพาร์เทียล และ อัตราส่วนวิกฤต t (t - test) ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าสมมุติฐานที่ 1 และ 2 ปฏิเสธสมมุติฐาน และสมมุติฐานที่ 3 ยอมรับสมมุติฐาน ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ทั้งผู้บริหารทองสมุดและบรรณารักษ์ต่างมีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารทองสมุดมีพฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมคานมุงงาน
2. ผู้บริหารทองสมุดมีความคิดเห็นว่าคุณเองมีพฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์ และคานมุงงานสูงกว่าความคิดเห็นของบรรณารักษ์
3. ผู้บริหารทองสมุดและบรรณารักษ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์และคานมุงงานของผู้บริหารทองสมุด
4. บรรณารักษ์ส่วนมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
5. บรรณารักษ์ที่มีผู้บริหารทองสมุดมีพฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์ และบรรณารักษ์ที่มีผู้บริหารทองสมุดมีพฤติกรรมคานมุงงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือบรรณารักษ์ที่มีผู้บริหารทองสมุดมีพฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบรรณารักษ์ที่มีผู้บริหารทองสมุดมีพฤติกรรมคานมุงงาน

6. พฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์และคานมุงงานของผู้บริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์

7. เมื่อควบคุมผลของตัวแปรต่อไปนี้ได้แก่ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ของบรรณารักษ์ ตลอดจนเพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษา ประสบการณ์ และสถานภาพของผู้บริหาร สถานภาพห้องสมุด ระบบการบริหารห้องสมุด ระดับการศึกษาที่เปิดสอนในสถาบัน และลักษณะการเรียนการสอนแล้ว พฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์และคานมุงงานของผู้บริหารห้องสมุด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์

Thesis Title Correlations of Library Administrator Behavior
and Librarian Job Satisfaction in Academic
Libraries

Name Miss Rabiab Supawiree

Thesis Advisor Assistant Professor Dr. Kreaovan Limpiyasrisakul, Ph.D.

Department Library Science

Academic Year 1986



ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate consideration and initiating structure behaviors of library administrators basing upon the opinions of library administrators and librarians, to determine job satisfaction of librarians, to compare job satisfaction of librarians who had consideration administrators with job satisfaction of librarians who had initiating structure administrators, and to investigate the relationship between the consideration behaviors and the initiating structure behaviors of library administrators and the job satisfaction of the librarians.

The hypotheses predicted that

1. There was no significant difference between administrative behaviors of library administrators basing upon the opinions of library administrators and librarians.

2. There was no significant difference between job satisfaction of the librarians in academic libraries towards library administrators who had consideration behaviors and those who had initiating structure behaviors.

3. When the effects of the librarians' age, education, and experience; the administrators' sex, age, position, education, experience, and status; the status and the administrative system of the library; the educational level of the academic institutions; and the characteristics of teaching and learning of the institutions were controlled, the behaviors of library administrators was significant related to the job satisfaction of the librarians.

Two sets of questionnaire were used in collecting data. The first set asked for information from the library administrators. This set comprised two sections. The first section dealt with the personal information of the library administrators. The second section, the questionnaire evaluating the behavior of the leaders of the University of Ohio is called "Leader Behavior Description Questionnaire" (LBDQ). The second set of questionnaire asking the librarians comprised 3 sections dealing with the private information of the librarians, the LBDQ questionnaire as mentioned in the first set, and the questionnaire evaluating the job satisfaction of librarians, established from the motivation theory of Herzberg respectively.

The questionnaire were sent to 29 library administrators; 23 or 79.31 percent were returned and to 300 librarians; 237 or 79.00 percent were returned. The data were analyzed based on 3 stated hypotheses, by using correlation coefficient, partial correlation coefficient and t-test. Hypotheses 1 and 2 were rejected where as Hypotheses 3 was accepted. Based on the testing of those three hypotheses, the following conclusion were drawn :

1. Both the library administrators and the librarians had the same opinion that the library administrators had consideration behaviors higher than the initiating structure behaviors.

2. The library administrators opined that they, themselves, had consideration and initiating structure behaviors higher than in the librarians' opinions.

3. There was a significant difference between the opinion of the library administrators and the librarians concerning the consideration and the initiating structure behaviors of the library administrators.

4. Most of the librarians had a low job satisfaction.

5. There was a significant difference between job satisfaction of the librarians whose administrators had consideration behaviors and those whose administrator had initiating structure behaviors that the librarians whose administrators had consideration behaviors had higher job satisfaction than those whose administrators had initiating structure behaviors.

6. The consideration and initiating structure behaviors of the library administrators had a moderate positive significant relation with the librarians' job satisfaction.

7. When the effects of the librarians' age, education; and experience; the administrators' sex, age, position, education; experience, and status; the status and the administrative system of the library; the educational level of the academic institutions; and the characteristics of teaching and learning of the institutions are controlled, the behaviors of library administrators was moderate positive significant relation with the librarians' job satisfaction.



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์และคำแนะนำของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์รวีวรรณ สิริช่วยชูชัย ที่ให้แนวทางในการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนคุณมาลินี ศรีพิสุทธิ อาจารย์นันทาและคุณปรเมศวร์ ชูหมักดี คุณพนัญญ์ ฟาขาว และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณบรรณารักษ์และผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอบพระคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และหากการวิจัยนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่บ้าง ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีเป็นเครื่องบูชาพระคุณ แต้บิดา มารดา ครู-อาจารย์ ผู้ให้กำเนิดและประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ตนจนถึงปัจจุบัน

ระเบียบ สุภาวีรี



สารบัญ

๒

๒
หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฐ

บทที่

1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามของคำที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
พฤติกรรมผู้บริหาร.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารทองสมุด.....	20
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	37
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารทองสมุดกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บท	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
วิธีสร้างเครื่องมือ.....	72
เกณฑ์การวิเคราะห์.....	76
การรวบรวมข้อมูล.....	79
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของบรรณารักษ์ ผู้บริหารห้องสมุด และห้องสมุด.....	85
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพฤติกรรมค่านิยมกิจสัมพันธ์และค่านิยมงานของ ผู้บริหารห้องสมุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุดและ บรรณารักษ์.....	98
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์.....	107
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ ที่มีต่อผู้บริหารห้องสมุดที่มีพฤติกรรมค่านิยมกิจสัมพันธ์ กับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ที่มีต่อผู้บริหารห้องสมุด ที่มีพฤติกรรมค่านิยมงาน.....	108
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมค่านิยมกิจสัมพันธ์และค่านิยมงาน ของผู้บริหารห้องสมุด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรณารักษ์.....	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุป อภิปรายผล ขอเสนอแนะ.....	117
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
อภิปรายผลการวิจัย.....	123
ขอเสนอแนะ.....	130
 บรรณานุกรม.....	 135
 ภาคผนวก.....	 149
ภาคผนวก ก.....	150
1. แบบสอบถาม LBDQ.....	151
2. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก.....	156
ภาคผนวก ข.....	161
1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร.....	162
2. แบบสอบถามสำหรับบรรณารักษ์.....	170
 ประวัติผู้เขียน.....	 182

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนผู้บริหารและบรรณารักษ์ที่ใช้เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตามสถาบัน...	71
2. จำนวนแบบสอบถามที่แจกและได้รับคืนมา จำแนกตามประเภทผู้ตอบ.....	80
3. บรรณารักษ์ จำแนกตามเพศ.....	85
4. บรรณารักษ์ จำแนกตามอายุ.....	86
5. บรรณารักษ์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ.....	87
6. บรรณารักษ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานห้องสมุด.....	88
7. บรรณารักษ์ จำแนกตามสถานภาพ.....	89
8. ผู้บริหารห้องสมุด จำแนกตามเพศ.....	90
9. ผู้บริหารห้องสมุด จำแนกตามอายุ.....	91
10. ผู้บริหารห้องสมุด จำแนกตามตำแหน่ง.....	91
11. ผู้บริหารห้องสมุด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ.....	92
12. ผู้บริหารห้องสมุด จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน.....	93
13. ผู้บริหารห้องสมุด จำแนกตามสถานภาพ.....	94
14. ห้องสมุด จำแนกตามสถานภาพ.....	95
15. ห้องสมุด จำแนกตามระบบการบริหาร.....	96
16. ห้องสมุด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดที่เปิดสอนในสถาบัน.....	96
17. ห้องสมุด จำแนกตามลักษณะการเรียนการสอนของสถาบัน.....	97
18. คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่านัยสำคัญ t ของพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดด้านมุ่งกิจสัมพันธ์และด้านปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุดและบรรณารักษ์.....	98
19. คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุดและบรรณารักษ์.....	101

สารบัญตาราง(ต่อ)

ฎ

ตารางที่

หน้า

20.	คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้บริหาร ห้องสมุดคานมุงงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุดและ บรรณารักษ์.....	103
21.	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดคานมุง กิจสัมพันธ์และคานมุงงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุด และบรรณารักษ์โดยส่วนรวม.....	106
22.	คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบรรณารักษ์.....	107
23.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ที่มีต่อ ผู้บริหารห้องสมุดที่มีพฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์และคานมุงงาน.....	108
24.	ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์และคาน มุงงานของผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บรรณารักษ์.....	110
25.	ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และ ตัวแปรควบคุม ที่ใช้ในการคำนวณความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบ พาร์เทียล.....	112
26.	ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบพาร์เทียลระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร ห้องสมุดคานมุงกิจสัมพันธ์ และคานมุงงานกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ เมื่อควบคุมตัวแปรเกี่ยวกับอายุ การศึกษา และประสบการณ์ของบรรณารักษ์ ตลอดจนเพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษา ประสบการณ์ และสถานภาพของผู้บริหาร สถานภาพห้องสมุด ระบบการบริหารห้องสมุด ระดับการศึกษาที่เปิดสอนในสถาบัน และ ลักษณะการเรียนการสอนของสถาบัน.....	114

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1. ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาโลว์.....	27
2. ลำดับชั้นของพฤติกรรมผู้บริหารกับอำนาจหน้าที่ผู้บริหารใช้และการให้อิสระ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	57
3. คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุด คำนมุงกิจสัมพันธ์และคานมุงงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุดและบรรณารักษ์.....	100
4. คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุด และบรรณารักษ์ ที่มีต่อพฤติกรรมคานมุงกิจสัมพันธ์และคานมุงงาน.....	105