บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล. "ศึกษาสหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผลการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย." ใน ปัญหาในการทำและการนำผลงานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปใช้, หน้า 27-57. รวบรวมโดย เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักและศิลปของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี. กรุงเทพฯ: เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, ม.ป.ป.

เดโช สวนานนท์. จิตวิทยาสังคม. พระนคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์, 2510.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational leadership) กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

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

บัญชา แก้วเกตุทอง. ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพฯ: โครงการตำรา-ศิริราช คณะแพทย-ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523.

ประชุม รอดประเสริฐ. ผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

มนูญ วงศ์นารี. บทบาท-หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นภาพัฒน์การพิมพ์, 2522.

วัฒนา สูตรสุวรรณ. ผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท ส. พยุงพงศ์, 2514.

วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: ดวงกมล, 2521.

สมยศ นาวีการ และ ผุสดี รุมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: ดวงกมล, 2521.

สุทธิลักษณ์ อำพันวงศ์. บรรณารักษศาสตร์ภูมิหลัง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

สุพัตรา เพชรมุนี. ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบทบาทของผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. นักบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา, 2519.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522.

อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2519.

บทความ

นภาพร โกศัลวัฒน์. "ศิลปการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ." วารสารบริหารธุรกิจ 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2521): 25-38.

เลื่อน รัตนมงคล. "คุณธรรมกับการปกครอง." เทศาภิบาล 74 (มีนาคม 2522): 207-215.

วรภัทร โตธนะเกษม. "ความสำเร็จของนักบริหาร." รัฐวิสาหกิจ 2 (มิถุนายน 2520): 13-16.

วิจิตร ธีระกุล. "พฤติกรรมผู้นำ." วิทยาสาร 26 (สิงหาคม 2518): 19-21.

อนุศักดิ์ ศรีรัตโนภาส. "ผู้บังคับบัญชาควรมีลักษณะเช่นไร?" รัฐวิสาหกิจ 6 (กันยายน 2519): 8-12.

เอกสารอื่น ๆ

กล้า ทองขาว. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523.

กิติมา ปรีดีดิลก. "ทฤษฎีบริหารองค์การ : เอกสารประกอบการสอน." กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. (อัดสำเนา)

เขียน แสงหนุ่ม. "ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518.

จินตนา เวปุลละ. "พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์. "เอกสารประกอบการอบรม เรื่อง ลักษณะความเป็นผู้นำ." ม.ป.ท.: ม.ป.พ., 2529: 2. (อัดสำเนา)

เทศ แกล้วกสิกรรม. "พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

นวนิตย์ อินทรามะ. "การบริหารงานบุคคลในห้องสมุด." เอกสารเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตุลาคม 2516 อันดับที่ 301: ไม่ปรากฏจำนวนหน้า. (อัดสำเนา)

ประธาน จันทรเจริญ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

ปิยะนุช สุจิต. "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

เปล่งศรี อิงคนินันท์. "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

วิชญ์ ทับเที่ยง. "คำบรรยายวิชาการบริหารห้องสมุด : เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารห้องสมุด." กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. (อัดสำเนา)

วิภา แตงเจริญ. "องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2529.

วิรัช วิเศษสุวรรณ. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

ศรีเรือน โกศัลวัฒน์. "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

สมสรวง พฤติกุล. "บทบาทผู้บริหารและความคาดหวังของบรรณารักษ์ในการบริหารงานห้องสมุดในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

สมาน วีระกำแหง. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

สุขุม นิลเชษฐ์. "ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516.

สุดใจ ทองออน. "พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.

สุรชาติ สังข์รุ่ง. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

เสาวนีย์ นุชนาฏนนท์. "ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องสมุด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

อรพินธุ์ พูนนารถ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อารี รมณียกุล. "การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2517.

อุไรพรรณ หล่อศิริ. "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรรายการหนังสือ กับบรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ภาษาต่างประเทศ

Books

Applewhite, Phillip B. Organizational Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1965.

Barnard, Chester Irving. The Functions of the Executive. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, c 1968.

Edwards, Allen. Experimental Design in Psychological Research. New York: Rinchart and Company, 1968.

English, Horence B., and English, Eva Champney. A Comprehensive Dictionary of Psychology and Psychoanalytical Term. New York: David Mckay, 1960.

Ferguson, Georg A. Statistical Analysis in Psychology & Education. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1971.

Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. Tokyo: McGraw-Hill, 1966.

French, Wendel. The Personnel Management Process. Boston: Houghton Miffin, 1964.

Gilmer, Von Haller B. Applied Psychology. New York: McGraw-Hill, 1967.

_____. Industrial and Organizational Psychology. New York: McGraw-Hill,, 1971.

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

Guildford, J.P. Foundation Statistics in Psychology and Education. New York: McGraw-Hill, 1965.

Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York: Macmillan, 1968.

Harrell, Thomas Willard. Industrial Psychology. Culcutta: Oxford & IBM, 1964.

Hemphill, John K., and Coons, Alovin E. "Leader Behavior." In Administrative Behavior in Education, pp. 170. Ronald F. Cambell and Russell T. Gregg, ed. New York: Harper & Brothers, 1957.

Hersey, Paul, and Blanchard, Kenneth H. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1972.

Herzberg, Federick; Mausner, Bernard; and Snyderman, Barara B. The Motivation to Work. 2nd ed. New York: John Wiley & Son, 1959.

Kemper, Robert E. Library Management. Littleton, Colorado: Libraries Unlimited, 1971.

Koontz, Harold, and O'Donnell, Cyril. Principles of Management. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1959.

Krench, D.; Crutchfield, R.S.; and Ballaky, E.L. Individual in Society. New York: McGraw-Hill, 1962.

Lawless, David J. Effective Management : Social Psychological Approach. New Jersey: Prentice-Hall, 1972.

Likert, Rensis. New Patterns in Management. New York: Mcgraw-Hill, 1961.

Lipham, James M., and Hoeh, James A. The Principalship : Foundation and Functions. New York: Harper & Row, 1974.

Morphet, Edgar L., et al. Educational Organization and Administration. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1967.

Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Collar Job. Michigan: Univ. of Michigan Press, 1955.

Ordway, Tead. The Art of Leadership. New York: McGraw-Hill, 1963.

Secord, Paul F., and Backman, Carl W. Social Psychology. New York: McGraw-Hill, 1964.

Sergiovanni, Thomas J., et al. "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher." In Exploration in Education Administration, pp. 54. Walker, W.R.; Grance, A.R.; and Thomas, A. Ross. St. Lucia, 1969.

Smith, Henry Clay. Psychology of Industrial Behavior. New York: McGraw-Hill, 1955.

Smith, Patricia C.; Kendall, Lom M.; and Hulin, Charles L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.

Spotts, James V. "The Problem of Leadership : a Look at Some Recent Findings of Social Science Research." In Behavioral Science and The Manager's Role, pp. 138. Edited by William B. Eddy, et al. Virginia: NTL Institution for Applied Behavior Science, 1969.

Stogdill, Ralp M. Handbook of Leadership. New York: Free Press, 1974.

_____. "Personal Factor Associated with Leadership : a Survey of Literature." In The Study of Leadership, pp. 58. Edited by C.G. Browne, and Thomas S. Colon. Illinois: The Interstate Printers, 1958.

Strauss, George, and Sayles, Leonard R. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1960.

Tannenbaum, Robert; Weschler, Irving R.; and Massarik, Fred. Leadership and Organization : a Behavioral Science Approach. New York: McGraw-Hill, 1959.

Terry, George Robert. Principles of Management. 7th ed. Illinois: Richard D. Irwin, 1979.

Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons, 1964.

Weber, David C., and Rogers, Rutherford D. University Library Administration. New York: H.W. Wilson, 1971.

Wilson, Louis R., and Tauber, Maurice F. The University Library. 2nd ed. New York: Columbia University Press, 1966.

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. New York: Van Nostrand Reinhold, 1973.

Articles

Andwood, Donald Edward. "A Comparison of Perceptions and Expectations for a Central Administrative Leadership Role of Library Media Director as an Indicator of his/her Role Behavior." Dissertation Abstracts International 45 (September 1984): 693 A.

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

Beer, Michael. "Organizational Size and Satisfaction." Academy of Management Journal 7 (March 1964): 34-44.

Buck, Paul. "A Credo Reconsidered." Library Journal 39 (1 November 1964): 4295.

Burgess, Susan Fay. "Job Satisfaction of Reference Librarians and Cataloguers." Australian & Research Libraries 13 (June 1982): 73-79.

Chwe, Steven Seokho. "A Comparative Study of Job Satisfaction : Catalogers and Reference Librarians in University Libraries." Journal of Academic Librarianship 4 (July 1978): 139-143.

Cook, Richard P. "The Relationship of Principal Leader Behavior and Teacher Moral to Certain other Variable in Selected Urban Elementary Schools." Dissertation Abstracks International 32 (April 1972): 526 A.

D'Elia, George P. "Determinants of Job Satisfaction among Beginning Librarians." Library Quarterly 49 (July 1979): 283-301.

Dragon, Andrea Claire. "Self-Descriptions and Subordinate Descriptions of Leader Behavior of Library Administrators." Dissertation Abstracts International 37 (June 1977): 7380 A-7381 A.

Dunathan, Arni and Saluzzi, John. "Measuring Job Satisfaction." Instructional Innovator 25 (October 1980): 17-19.

Glascow, Bonnie Jean Loyd. "Job Satisfaction Among Academic Librarians." Dissertation Abstracts International 43 (September 1982): 575 A.

Green, C.N. "The Satisfaction-Performance Controversy, New Developments and Their Implication." Business Horizon (October 1972): 31-41.

Horn, Roger. "The Idea of Academic Library Management." College and Research Libraries 36 (November 1975): 464-472.

Hulin, Charles L. "Effects of Community Characteristics on Measures of Job Satisfaction." Journal of Applied Psychology 50 (April 1966): 185-192.

Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. "Job Satisfaction Research : a Management Guide for Practitioners." Personnel Journal 47 (March 1968): 172-177.

Lambert, Donald Burton. "A Study of Relationships between Teacher Morale and the School Principal's Leader Behavior." Dissertation Abstracts International 29 (January 1969): 2484 A.

Lindstrom, William Emile. "Job Satisfaction : a Study of Community College Librarians as Measured Against College/University Librarians." Dissertation Abstracts International 40 (June 1980): 6051 A.

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

McAnally, Arthur M., and Downs, Robert B. "The Changing Role of Directors of University Libraries." College and Research Libraries 34 (March 1973): 103-123.

Maxin, Jacqueline Ann. "Managerial Job Satisfaction, Perceived-Achievement-Job-Climate, and Need for Achievement in Libraries." Dissertation Abstracts International 43 (July 1982): 6 A - 7 A.

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

Moran, Barbara Burns. "Career Progression of Male and Female Academic Library Administrators." Dissertation Abstracts International 43 (December 1982): 1734 A.

Mott, William Ranson. "Management Concerns in Academic Libraries of Tennessee : a Survey of Administrator Attitudes." Dissertation Abstracts International 41 (March 1981): 3769 A.

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

Rike, Galen E. "Staff Leadership Behavior of Directors of State Library Agencies : a Study of Role Expectations and Perceived Fullfillment." Dissertation Abstracts International 37 (June 1977): 7382 A - 7383 A.

Robert, Norman. "Graduates in Academic Libraries : a Survey of Past Students of the Post-Graduate School of Librarianship and Information Studies, Sheffield University, 1964/65-1970/71." Journal of Librarianship 5 (April 1973): 97-115.

Schroeder, Glenn B. "Leader Behavior of Department Chairman in Selected State Institution of Higher Education." Dissertation Abstracts International 30 (June 1970): 5209 A.

Stead, Bette Ann, and Scamell, Richard W. "A Study of the Relationship of Role Conflict, the Need for Role Clarity, and Job Satisfaction of Professional Librarians." Library Quarterly 50 (July 1980): 310-323.

Swe, Thein. "Job Satisfaction in Academic Libraries : Differences Between Bibliographers and other Librarians." Library Research 4 (Fall 1982): 321-324.

Tannenbaum, R., and Schmidt, W. "How to Choose a Leadership Pattern." Harvard Business Review 36 (March - April 1958): 95-101.

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

Wahba, Susanne P. "Job Satisfaction of Librarians : a Comparison Between Men and Women." College & Research Libraries 36 (January 1975): 45-51.

Willard, D. Dean. "Seven Realities of Library Administration." Library Journal 101 (January 1976): 311-317.

Wolcott, Christina. "The Relationship Between The Leadership Behavior of Library Supervisors and the Performance of their Professional Subordinates." Dissertation Abstracts International 45 (November 1984): 1507 A.

Wu, Jim-Shiang. "Predictors of Job Satisfaction among Elementary School Teachers in Southern Taiwan, The Republic of China." Dissertation Abstracts International 45 (September 1984): 721 A.

Other Materials

Chrisman, Larry George. "An Analysis of the Cataloger's Role within the Academic Library Organization". Doctor's thesis, 1975.

Kreaovan Limpiyasrisakul. "A Study of the Presence or the Absence of Participative Management as Related to Library Performance Characteristics in Selected Public Universities in Thailand." Doctor's Thesis, Department of Administration, University of Kansas, 1980.

Vichit Dheerakul. "Leadership Behavior of Secondary School Principals in Bangkok, Thailand, as Related to Sex, Age, Experience and Qualification." Doctors's thesis, Brigham Young University, 1972.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. แบบสอบถาม LBDQ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรซเบอรก

1. แบบสอบถาม LBDQ

แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ Leader Behavior Description Questionnaire ซึ่งวิจิตร ธีระกุล (2518: 20-21) ได้แปล เรียบเรียง และดัดแปลงจากการศึกษาผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด พิจารณาว่า ครูใหญ่ของท่านแสดงอาการดังข้อความต่อไปนี้บ้างหรือไม่ แล้วเขียนวงกลมล้อมรอบตัวอักษร ก ข ค ง ตัวใดตัวหนึ่งเมื่อ

ก. ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว เสมอ ๆ
ข. ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว บ่อยครั้ง
ค. ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว นาน ๆ ครั้ง
ง. ครูใหญ่ ไม่เคยแสดงอาการดังกล่าว

1. ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวคณะครู ก ข ค ง
2. แสดงให้คณะครูเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูใหญ่อย่างชัดเจน ก ข ค ง
3. ทำให้คณะครูรู้สึกอบอุ่นและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ก ข ค ง
4. มีความคิดใหม่ ๆ และร่วมทดลองกับคณะครู ก ข ค ง
5. ทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของคณะครู ก ข ค ง
6. เป็นคนที่คณะครูเข้าใจง่าย ก ข ค ง
7. ปกครองอย่างเข้มแข็ง ก ข ค ง
8. มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของคณะครู ก ข ค ง
9. ตำหนิผลงานที่บกพร่องของคณะครู ก ข ค ง
10. แจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลง ก ข ค ง
11. พูดได้โดยที่คณะครูไม่มีข้อสงสัย ก ข ค ง
12. ชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับผู้อื่น ก ข ค ง
13. ระมัดระวังต่อสวัสดิภาพของคณะครู ก ข ค ง
14. รู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ก ข ค ง
15. เป็นปากเสียงของคณะครู ก ข ค ง

16.	กำหนดเวลาที่งานควรเสร็จ	ก	ข	ค	ง
17.	วางมาตรฐานการทำงานของคณะครู	ก	ข	ค	ง
18.	ปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำต่าง ๆ และการตัดสินใจของท่าน	ก	ข	ค	ง
19.	แจ้งให้คณะครูทราบความเคลื่อนไหวตลอดเวลา	ก	ข	ค	ง
20.	ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาคณะครู	ก	ข	ค	ง
21.	สนับสนุนความคิดเห็นของคณะครูและการปฏิบัติงานของครู	ก	ข	ค	ง
22.	เร่งให้คณะครูทำงานเสร็จทันเวลา	ก	ข	ค	ง
23.	ปฏิบัติต่อคณะครูอย่างยุติธรรม	ก	ข	ค	ง
24.	สนับสนุนให้คณะครูทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	ก	ข	ค	ง
25.	ครูใหญ่ได้ทุกอย่างที่ครูใหญ่ขอจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	ก	ข	ค	ง
26.	เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงาน	ก	ข	ค	ง
27.	ทำให้คณะครูเข้าใจการบริหารงาน	ก	ข	ค	ง
28.	เป็นกันเองและพบง่าย	ก	ข	ค	ง
29.	ให้คณะครูปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับ	ก	ข	ค	ง
30.	ไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ในบางครั้ง	ก	ข	ค	ง
31.	ทำให้คณะครูกล้าและสบายใจที่จะพูดกับครูใหญ่	ก	ข	ค	ง
32.	ทำให้คณะครูทราบว่าครูใหญ่มุ่งหมายอะไรจากคณะครู	ก	ข	ค	ง
33.	พูดแทนคณะครูทุกกรณี	ก	ข	ค	ง
34.	ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะครูในบางครั้ง	ก	ข	ค	ง
35.	หวังว่าคณะครูจะต้องทำงานเต็มความสามารถ	ก	ข	ค	ง
36.	ปล่อยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้นำ	ก	ข	ค	ง
37.	เสนอผู้บังคับบัญชาให้ปรับปรุงสวัสดิภาพของครู	ก	ข	ค	ง
38.	ปรึกษาคณะครูก่อนดำเนินงานสำคัญ	ก	ข	ค	ง
39.	หวังว่าคณะครูต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	ก	ข	ค	ง
40.	พยายามทำให้คณะครูทำงานเป็นหมู่คณะ	ก	ข	ค	ง

การใช้แบบทดสอบวัดพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

จากแบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอจะปรากฏข้อทดสอบวัดพฤติกรรมผู้นำ 30 ข้อ (จากข้อทดสอบทั้งหมด 40 ข้อ) โดยแบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ

มิติที่ 1 คือพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจ สนิทสนม นับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ในหมู่คณะเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง มิตินี้มี 15 ข้อคือ ข้อ 1, 3, 6, 8, 12, 13, 18, 20, 21, 23, 26, 28, 31, 34, 38

มิติที่ 2 คือพฤติกรรมด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่ม ในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และความสามารถในการให้งานและดำเนินการให้สำเร็จ มิตินี้มี 15 ข้อ คือข้อ 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 17, 22, 24, 27, 29, 32, 35, 39

สำหรับที่เหลืออีก 10 ข้อนั้น ใส่ไว้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่านั้น และไม่นำมาคิดคะแนนแปลผลในการวิจัย

เกณฑ์การให้คะแนน

ก. ให้คะแนน ก = 4, ข = 3, ค = 2 และ ง = 1 ยกเว้นข้อ 9 12 18 และ 20 จะให้คะแนนกลับกันคือ ก = 1, ข = 2, ค = 3 และ ง = 4

ข. รวมคะแนนของแต่ละมิติ

ค. เปรียบเทียบคะแนนแต่ละมิติ

เกณฑ์วิเคราะห์และพิจารณาพฤติกรรมผู้นำ (วิจิตร ธีระกุล 2518: 21)

1. พฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์

ถ้าท่านได้คะแนน 15 - 30 แสดงว่าท่านเกือบจะไม่มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานของท่านเลย ท่านเฉยเมยต่อเขา ทำตนเป็นนายเต็มที่ ไม่ให้ความไว้วางใจหรือให้ความนับถือเท่าที่ควร ท่านควรปรับปรุงเรื่องนี้ให้มาก เพื่อนร่วมงานของท่านจะสบายใจขึ้นและทำงานได้ดีขึ้น ถ้าท่านไม่ปรับปรุงตัวของท่านเลยท่านจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่เผด็จการและไม่มีใครรักท่านจริง

ถ้าท่านได้คะแนน 31 - 45 แสดงว่าท่านมีมนุษยสัมพันธ์ขั้นใช้ได้ ให้ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือพอประมาณ ถ้าท่านพยายามปรับปรุงความสัมพันธ์ให้มีความจริงใจ สนิทสนม เห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้สึกอบอุ่นกว่านี้อีกนิด ท่านจะเป็นผู้บริหารที่จะเป็นที่รักและคิดถึงของลูกน้องตลอดไป

ถ้าท่านได้คะแนน 46 - 60 แสดงว่าท่านเป็นผู้บริหารที่มีน้ำใจไมตรีจิตที่ดี ลูกน้องท่านรักใคร่และอบอุ่นเมื่อทำงานร่วมกับท่าน เพราะพวกเขาได้รับการยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากท่านเป็นอย่างดี ท่านเป็นคนสำคัญสำหรับเขา และเขาก็เป็นคนสำคัญสำหรับท่าน ถ้าท่านอยากจะเปลี่ยนแปลงไปในทางลบจะไม่มีประโยชน์อะไรเลย ถ้าท่านจะพยายามปรับปรุงให้หน่วยงานของท่านมีชีวิตชีวาขึ้นกว่าเดิม ลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานของท่านจะสุขกายสบายใจ และอาจจะได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม

2. พฤติกรรมด้านมุ่งงาน

ถ้าท่านได้คะแนนระหว่าง 15 - 30 แสดงว่าความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานในด้านการงาน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย จุดมุ่งหมายวิธีดำเนินการ การติดต่อสื่อสาร ติดตามผลงาน ยังไม่สู้จะเป็นเรื่องเป็นราวนัก สมควรจะได้มีวิธีการปรับปรุงอย่างยิ่ง

ถ้าท่านได้คะแนนระหว่าง 31 - 45 คะแนน แสดงว่าท่านใฝ่ใจเรื่องงาน ความสำเร็จของงานพอสมควร มีการติดต่อกับลูกน้อง ติดตามผลงาน กล้าคิดกล้าทำ มีความเข้มแข็งและมีระเบียบแบบแผนพอใช้ หากท่านปรับปรุงตนเองในเรื่องการสั่งงาน ติดตามผลและประสานงานให้มากกว่านี้ ท่านจะได้เป็นผู้บริหารชั้นยอดคนหนึ่ง

ถ้าท่านได้คะแนนระหว่าง 46 - 60 คะแนน ท่านเป็นผู้บริหารที่ทำงานบริหารเป็นทำงานสำเร็จอยู่เสมอ ท่านใช้คนเป็น และเป็นคนเคร่งครัดต่อระเบียบวินัยและตรงต่อเวลาเสมอ และตัวท่านเองก็มักจะเป็นเช่นนั้นด้วย ท่านเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม กล้าได้กล้าเสียร่วมกับลูกน้อง และไม่ขลาดที่จะวิจารณ์ผลงานที่ควรปรับปรุง อย่างไรก็ดี อย่าภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นผู้นำที่ดีที่สุด จงเปรียบเทียบคะแนนทั้งสองพฤติกรรมนี้ก่อน

<u>เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน</u>

ถ้าคะแนนพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ต่ำกว่าคะแนนพฤติกรรมด้านมุ่งงาน แสดงว่าท่านเอางานเอาการเกินไปโดยไม่นึกถึงจิตใจและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือยังนึกถึงน้อยไปหน่อย ควรแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมด้านสัมพันธภาพ

ถ้าคะแนนพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมด้านมุ่งงาน ท่านควรจะปรับปรุงการทำงาน หรือความพยายามประสานงานและติดตามผลงานให้มากขึ้น เพราะท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแต่งานของท่านไปช้ากว่าปกติ ถ้าท่านเป็นคนขี้เกรงใจควรลดนิสัยนี้ลงบ้าง

ถ้าคะแนนของพฤติกรรมทั้งสองด้านเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ท่านเป็นผู้นำที่ทำงานโดยยึดถือความสัมพันธ์และความสำเร็จของกลุ่มเป็นสำคัญ ถ้าคะแนนทั้งสองพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำมากหรือปานกลาง ท่านควรปรับปรุง ถ้าคะแนนทั้งสองพฤติกรรมอยู่ในเกณฑ์สูง ท่านเป็นผู้นำที่ดี เพื่อนร่วมงานต้องการท่านและประเทศชาติก็ต้องการท่าน และคนที่มีความสามารถเช่นเดียวกับท่าน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คะแนนแบบสอบถามกลับกันในข้อต่อไปนี้ คือ 9 12 15 18 20 30 และ 36 ซึ่งต่างจากเกณฑ์การให้คะแนนของ วิจิตร ธีระกุล ที่ได้ให้ - คะแนนแบบสอบถามกลับกันในข้อ 9 12 18 และ 20 และผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมด้านมุ่งงาน แต่ละด้านเป็น 3 ระดับคือ

18 - 37 คะแนน

38 - 56 คะแนน

57 - 75 คะแนน

ซึ่งเมื่อนำคะแนนทั้ง 3 ระดับนี้ เทียบกับเกณฑ์การวัดพฤติกรรมผู้นำที่ วิจิตร ธีระกุล ได้แบ่งไว้ก็จะเทียบได้กับคะแนน 15 - 30, 31 - 45 และ 46 - 60 ตามลำดับ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบอร์ก

เมื่อปี ค.ศ. 1959 Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg มลรัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อหาคำตอบจากคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยได้แบ่งหัวข้อที่ต้องการทราบข้อมูลเป็น 2 ระดับคือ

1. ปัจจัยระดับแรก (First - Level Factors) เป็นสถานการณ์ขั้นต้นที่กำหนดขึ้นเพื่อต้องการคำตอบแต่เพียงว่ามีทัศนคติที่ดีหรือเลวต่องานที่ปฏิบัติ ปัจจัยระดับแรกได้แก่

1.1 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จลง เขาก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพอีกด้วย

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึงได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.5 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกัน และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.8 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.9 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการ การบริหารงานของหน่วยงานและการติดต่อสื่อสาร ภายในหน่วยงาน

1.10 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่สภาพทางกายภาพ ของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

1.11 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำ ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือ ไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

1.13 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

1.14 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

2. ปัจจัยระดับที่สอง (Second - Level Factors) เป็นการวิเคราะห์การให้เหตุผลจากปัจจัยที่ได้จากคำตอบของคำถามที่ใช้ถามว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านชอบหรือไม่ชอบ"

รายการที่จัดอยู่ในปัจจัยระดับที่สองนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

2.1 ความรู้สึกของการได้รับการยอมรับนับถือ

2.2 ความรู้สึกของความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

2.3 ความรู้สึกของโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หรือการถูกปิดกั้นความก้าวหน้าในอนาคต

2.4 ความรู้สึกของความรับผิดชอบ การขาดความรับผิดชอบ หรือมีความรับผิดชอบน้อยลง

2.5 ความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มคน ได้แก่ความรู้สึกในการเข้าร่วมสังคม หรือการแยกตัวเป็นอิสระ

2.6 ความรู้สึกสนใจหรือขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน

2.7 ความรู้สึกของการได้ หรือการเสียสถานภาพ

2.8 ความรู้สึกของการได้หรือการเสียความมั่นคงในงาน

2.9 ความรู้สึกของการได้รับความยุติธรรม หรือความอยุติธรรม

2.10 ความรู้สึกภาคภูมิใจ หรือไม่ภาคภูมิใจ

2.11 ความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือน

ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่ามีปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก - น้อย แตกต่างกันไป ดังนี้

ตารางแสดงค่าร้อยละของปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ร้อยละ
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	41
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	33
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	26
4. ความรับผิดชอบ	23
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	20
6. เงินเดือน	15
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	6
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	6
9. สถานะของอาชีพ	4
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3
12. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3
13. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	3
14. สภาพการทำงาน	1
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	1
16. ความมั่นคงในงาน	1

จากตารางดังกล่าว มี 5 ปัจจัยสำคัญที่นักวิศวกร และนักบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. การได้รับการยอมรับนับถือ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความรับผิดชอบ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องโดยตรงที่ทำให้คนชอบ และรักงาน อีกทั้งเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง เฮอร์ซเบอร์ก เรียกว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivative Factors)

สำหรับอีก 11 ปัจจัยที่นักวิศวกร และนักบัญชี มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่

1. เงินเดือน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สถานะของอาชีพ

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

8. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

11. ความมั่นคงในงาน

โดยปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยนี้ บุคคลจะไม่ชอบงานหรือเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ ซึ่ง เฮอร์ซเบอร์กเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

สำหรับปัจจัยเงินเดือนนั้น เฮอร์ซเบอร์ก กล่าวว่าเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ปรากฏว่ามีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จัดแยกไว้ในปัจจัยค้ำจุน เพราะว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกัน

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร

แผนกห้องสมุดฯ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม

6 มกราคม 2529

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ

ดิฉัน นางสาวระเบียบ สุภวิรี ข้าราชการสังกัดแผนกห้องสมุดฯ มหาวิทยาลัย-ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติจากบัณฑิต-วิทยาลัย ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา" เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามที่ได้แนบมาพร้อมนี้ตามความคิดเห็นของท่าน ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และขอเรียนว่าในการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อบรรณารักษ์และผู้บริหารห้องสมุดของท่านแต่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวระเบียบ สุภวิรี)

หมายเหตุ กรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 31 มกราคม 2529

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

คำนิยาม

1. บรรณารักษ์ หมายถึงบรรณารักษ์วิชาชีพ ซึ่งมีวุฒิอย่างต่ำปริญญาตรีทางบรรณารักษศาสตร์ และได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งบรรณารักษ์หรือตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา โดยทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านงานบริหาร งานเทคนิค และงานบริการห้องสมุด ที่ต้องใช้ความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์

2. ผู้บริหาร หมายถึงผู้บริหารห้องสมุด โดยอาจเป็นหัวหน้าห้องสมุดกลางหรือห้องสมุดวิทยาเขต ของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้งจากบุคลากรสาย ก. สาย ข. หรือสาย ค. ของสถาบันอุดมศึกษานั้น โดยทำหน้าที่บริหาร วางนโยบาย และควบคุมการดำเนินงานของห้องสมุดนั้น

3. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา หมายถึงห้องสมุดกลางหรือห้องสมุดวิทยาเขต ของสถาบันการศึกษาขั้นสูงระดับมหาวิทยาลัย หรือของสถาบันการศึกษาขั้นสูงของรัฐที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นและมีระบุไว้ในกฎหมายว่ามีฐานะเทียบเท่ามหาวิทยาลัยโดยสังกัดกับทบวงมหาวิทยาลัย รวม 14 แห่ง

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีสองตอน ตอนแรกเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารห้องสมุด และตอนที่สองเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุด

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอน ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ โปรดอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้นแบบสอบถามจะเสีย และขอให้ท่านโปรดตอบตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเท่านั้นจึงจะทำให้ผลการวิจัยนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาห้องสมุดใดห้องสมุดหนึ่ง หรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่อบรรณารักษ์ ผู้บริหาร หรือห้องสมุดแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์หรือไม่เพียงใด และบรรณารักษ์มีความพึงพอใจในพฤติกรรมของผู้บริหารแบบใด เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในโอกาสต่อไปอีกด้วย

		ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารห้องสมุด	
คำชี้แจง	โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลข ที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเหมาะสม	A ☐☐ (1 2 3)
1. เพศ		
	1 ชาย 2 หญิง	☐ 10
2. อายุ		
	1 ต่ำกว่า 35 ปี 3 46 ปีขึ้นไป	☐ 11
	2 36 - 45 ปี	

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

3. ตำแหน่ง

1 ผู้อำนวยการสำนัก
2 ผู้อำนวยการกอง
3 หัวหน้ากอง
4 หัวหน้าแผนก
5 รองผู้อำนวยการสำนัก
6 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

☐ 12

4. การศึกษา

1 ปริญญาตรีทางบรรณารักษศาสตร์
2 ปริญญาตรีสาขาอื่น และได้รับประกาศนียบัตรชั้นสูงทางบรรณารักษศาสตร์
3 ปริญญาโททางบรรณารักษศาสตร์
4 ปริญญาเอกทางบรรณารักษศาสตร์
5 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

☐ 13-14

5. ประสบการณ์ในการบริหารงาน

1 ต่ำกว่า 4 ปี
2 5 - 8 ปี
3 9 ปีขึ้นไป

☐ 15

6. สถานภาพผู้บริหารห้องสมุด

1 ข้าราชการสาย ก.
2 ข้าราชการสาย ข.
3 ข้าราชการสาย ค.

☐ 16

7. สถานภาพห้องสมุด

1 แผนก
2 กอง
3 สำนัก
4 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

☐ 17

8. ระบบการบริหารห้องสมุด

1 แบบรวมอำนาจ (Centralization)
2 แบบกระจายอำนาจ (Decentralization)

☐ 18

9. ระดับการศึกษาสูงสุดที่เปิดสอนในสถาบัน

1 ระดับปริญญาตรี
2 ระดับปริญญาโท
3 ระดับปริญญาเอก

☐ 19

	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
10. ลักษณะการเรียนการสอนของสถาบัน 1 มหาวิทยาลัยเปิด 3 ทั้งสองระบบรวมกัน 2 มหาวิทยาลัยปิด	☐ 20

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา โดยอาจเป็นหัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง รองผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าห้องสมุดกลางหรือห้องสมุดวิทยาเขตของสถาบันอุดมศึกษา โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามให้ละเอียด แล้วพิจารณาว่า ตัวท่านเองได้ปฏิบัติดังข้อความต่อไปนี้มาก-น้อยเพียงใด แล้วกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงน้ำหนักของการกระทำของท่าน ซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุดหรือไม่เลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
1. ท่านช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน						☐ 26
2. ท่านแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของท่านเองอย่างชัดเจน.....						☐ 27
3. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นในการที่ได้เป็นสมาชิกของห้องสมุด.....						☐ 28
4. ท่านนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน.....						☐ 29
5. ท่านทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของผู้ร่วมงาน.....						☐ 30
6. ท่านทำตัวเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย.....						☐ 31
7. ท่านปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด.....						☐ 32

ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
8. ท่านมีเวลาที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน.....						☐ 33
9. ท่านกล้าตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน.....						☐ 34
10. ท่านแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบล่วงหน้าเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงงานต่าง ๆ ในห้องสมุด.....						☐ 35
11. ท่านใช้ภาษาพูดได้อย่างกระทัดรัด ชัดเจน และเข้าใจง่าย.....						☐ 36
12. ท่านชอบเก็บตัว ไม่ต้องการสังสรรค์กับผู้ใด.....						☐ 37
13. ท่านเอาใจใส่ดูแลต่อสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน.....						☐ 38
14. ท่านรู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน.....						☐ 39
15. ท่านสนับสนุนพรรคพวกของท่านให้มีความก้าวหน้าโดยไม่สนใจต่อกฎเกณฑ์ใด ๆ.....						☐ 40
16. ท่านกำหนดเวลาที่งานต่าง ๆ ควรจะแล้วเสร็จ.....						☐ 41
17. ท่านกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไว้อย่างชัดเจน.....						☐ 42
18. ท่านปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำและการตัดสินใจต่าง ๆ ของท่านเองแก่ผู้ร่วมงาน.....						☐ 43
19. ท่านปกครองผู้ร่วมงานโดยใช้ความคิดเห็นปรัชญา หรือแนวคิดของท่านเองเป็นหลัก.....						☐ 44
20. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน.....						☐ 45
21. ท่านสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน.....						☐ 46
22. ท่านเน้นการทำงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด.....						☐ 47

ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
23. ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างยุติธรรม.....						☐ 48
24. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน.....						☐ 49
25. ท่านกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ.....						☐ 50
26. ท่านเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน.....						☐ 51
27. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจในเรื่องระบบและกระบวนการบริหารงาน.....						☐ 52
28. ท่านเป็นกันเองและน่าเข้าใกล้.....						☐ 53
29. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับที่ได้วางไว้.....						☐ 54
30. ท่านไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้.....						☐ 55
31. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานกล้าและสบายใจที่จะหักทายด้วย.....						☐ 56
32. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผู้ร่วมงาน.....						☐ 57
33. ท่านสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน.....						☐ 58
34. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน.....						☐ 59
35. ท่านสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ.....						☐ 60

ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
36. ท่านปล่อยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้บริหารห้องสมุดแทนตัวท่านเอง.....						☐ 61
37. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตัวเอง.....						☐ 62
38. ท่านขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป.....						☐ 63
39. ท่านเอาใจใส่ดูแลให้ผู้ร่วมงานได้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด.....						☐ 64
40. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นหมู่คณะ						☐ 65

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

2. แบบสอบถามสำหรับบรรณารักษ์

แผนกห้องสมุดฯ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม

6 มกราคม 2529

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ

ดิฉัน นางสาวระเบียบ สุภวิรี ข้าราชการสังกัดแผนกห้องสมุดฯ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา" เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามที่ได้แนบมาพร้อมนี้ตามความคิดเห็นของท่านให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และขอเรียนว่าในการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อบรรณารักษ์และผู้บริหารห้องสมุดของท่านแต่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ส.ว. สุภวิรี

(นางสาวระเบียบ สุภวิรี)

หมายเหตุ : กรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 31 มกราคม 2529

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

คำนิยาม

1. บรรณารักษ์ หมายถึงบรรณารักษ์วิชาชีพ ซึ่งมีวุฒิอย่างต่ำปริญญาตรีทางบรรณารักษศาสตร์ และได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งบรรณารักษ์หรือตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา โดยทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านงานบริหาร งานเทคนิค และงานบริการห้องสมุด ที่ต้องใช้ความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์

2. ผู้บริหาร หมายถึงผู้บริหารห้องสมุด โดยอาจเป็นหัวหน้าห้องสมุดกลางหรือห้องสมุดวิทยาเขต ของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้งจากบุคลากรสาย ก. สาย ข. หรือสาย ค. ของสถาบันอุดมศึกษานั้น โดยทำหน้าที่บริหาร วางนโยบาย และควบคุมการดำเนินงานของห้องสมุดนั้น

3. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา หมายถึงห้องสมุดกลางหรือห้องสมุดวิทยาเขต ของสถาบันการศึกษาขั้นสูงระดับมหาวิทยาลัย หรือของสถาบันการศึกษาขั้นสูงของรัฐที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นและมีระบุไว้ในกฎหมายว่ามีฐานะเทียบเท่ามหาวิทยาลัยโดยสังกัดกับทบวงมหาวิทยาลัย รวม 14 แห่ง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็นสามตอน ตอนแรกเป็นข้อมูลส่วนตัวของบรรณารักษ์ ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุด และตอนที่สามเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสามตอน ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ โปรดอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้นแบบสอบถามจะเสีย และขอให้ท่านตอบตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเท่านั้นจึงจะทำให้ผลการวิจัยนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาห้องสมุดใดห้องสมุดหนึ่งหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่อบรรณารักษ์ ผู้บริหาร หรือห้องสมุดแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้จะชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์หรือไม่เพียงใด และบรรณารักษ์มีความพึงพอใจในพฤติกรรมของผู้บริหารแบบใด เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป และยังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในโอกาสต่อไปอีกด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของบรรณารักษ์ | ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลข ที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเหมาะสม

B [ ][ ][ ][ ] 1
1 2 3 4 5

1. เพศ

1 ชาย 2 หญิง ☐ 10

2. อายุ

1 21 - 25 ปี 4 36 - 40 ปี ☐ 11
2 26 - 30 ปี 5 41 ปีขึ้นไป
3 31 - 35 ปี

	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
3. การศึกษา	
1 ปริญญาตรีทางบรรณารักษศาสตร์	☐ 12-13
2 ปริญญาตรีสาขาอื่น และได้รับประกาศนียบัตรชั้นสูงทางบรรณารักษศาสตร์	
3 ปริญญาโททางบรรณารักษศาสตร์	
4 ปริญญาเอกทางบรรณารักษศาสตร์	
5 อื่น ๆ (โปรดระบุ)	
4. ประสบการณ์ในการทำงานห้องสมุด	
1 1 - 5 ปี 4 16 - 20 ปี	☐ 14
2 6 - 10 ปี 5 21 ปีขึ้นไป	
3 11 - 15 ปี	
5. สถานภาพ	
1 ข้าราชการสาย ก. 3 ข้าราชการสาย ค.	☐ 15
2 ข้าราชการสาย ข.	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษา โดยอาจเป็นหัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง รองผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าห้องสมุดกลางหรือห้องสมุดวิทยาเขต ของสถาบันอุดมศึกษา โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามให้ละเอียด แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารห้องสมุดของท่านได้ปฏิบัติ ดังข้อความต่อไปนี้มาก-น้อยเพียงใด แล้วกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงน้ำหนักของการกระทำของผู้บริหารห้องสมุด ซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

พฤติกรรมที่ผู้บริหารห้องสมุดปฏิบัติ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
1. ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน.....						☐ 26
2. ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน.....						☐ 27
3. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นในการที่ได้เป็นสมาชิกของห้องสมุด.....						☐ 28
4. ผู้บริหารนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน.....						☐ 29
5. ผู้บริหารทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของผู้ร่วมงาน.....						☐ 30
6. ผู้บริหารทำตัวเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย.....						☐ 31
7. ผู้บริหารปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด.....						☐ 32
8. ผู้บริหารมีเวลาที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน						☐ 33

พฤติกรรมที่ผู้บริหารห้องสมุดปฏิบัติ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่เลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
9. ผู้บริหารกล้าตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน.....						☐ 34
10. ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบล่วงหน้าเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงงานต่าง ๆ ในห้องสมุด.....						☐ 35
11. ผู้บริหารใช้ภาษาพูดได้อย่างกระทัดรัด ชัดเจน และเข้าใจง่าย						☐ 36
12. ผู้บริหารชอบเก็บตัว ไม่ต้องการสังสรรค์กับผู้ใด.....						☐ 37
13. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลต่อสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน.....						☐ 38
14. ผู้บริหารรู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน.....						☐ 39
15. ผู้บริหารสนับสนุนพรรคพวกของตนให้มีความก้าวหน้าโดยไม่สนใจต่อกฎเกณฑ์ใด ๆ.....						☐ 40
16. ผู้บริหารกำหนดเวลาที่งานต่าง ๆ ควรจะแล้วเสร็จ.....						☐ 41
17. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไว้อย่างชัดเจน.....						☐ 42
18. ผู้บริหารปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำและการตัดสินใจต่าง ๆ ของตนเองแก่ผู้ร่วมงาน.....						☐ 43
19. ผู้บริหารปกครองผู้ร่วมงานโดยใช้ความคิดเห็น ปรัชญา หรือแนวคิดของตนเองเป็นหลัก.....						☐ 44

พฤติกรรมที่ผู้บริหารท้องสมุดปฏิบัติ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
20. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน						☐ 45
21. ผู้บริหารสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน						☐ 46
22. ผู้บริหารเน้นการทำงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด						☐ 47
23. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างยุติธรรม						☐ 48
24. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน						☐ 49
25. ผู้บริหารกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ						☐ 50
26. ผู้บริหารเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน						☐ 51
27. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจในเรื่องระบบและกระบวนการบริหารงาน						52
28. ผู้บริหารเป็นกันเองและน่าเข้าใกล้						☐ 53
29. ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับที่ได้วางไว้						☐ 54
30. ผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้						☐ 55
31. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานกล้าและสบายใจที่จะทักทายด้วย						☐ 56
32. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผู้ร่วมงาน						☐ 57
33. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน						☐ 58

พฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
34. ผู้บริหารยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน.....						☐ 59
35. ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ.....						☐ 60
36. ผู้บริหารปล่อยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้บริหารห้องสมุดแทนตน.....						☐ 61
37. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตัวเอง.....						☐ 62
38. ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป.....						☐ 63
39. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลให้ผู้ร่วมงานได้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด.....						☐ 64
40. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นหมู่คณะ.....						☐ 65

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์

คำชี้แจง แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์นี้ แต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือกห้าตัวเลือก คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ก่อนตอบคำถาม โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด พิจารณาดูว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไร แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่ และโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงน้ำหนักของความรู้สึกของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดดังนี้

ข้อความ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย B 1	2 3 4	2 5
1. ผลงานของท่านมักจะได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร.....						☐		10
2. ผู้บริหารเชื่อฝีมือและมอบงานให้ท่านทำ.....						☐		11
3. งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ.....						☐		12
4. ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย.....						☐		13
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้า.....						☐		14
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน.....						☐		15
7. งานที่ทำเปิดโอกาสให้ท่านได้รับความก้าวหน้า.....						☐		16
8. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ยึดอาชีพบรรณารักษ์.....						☐		17
9. ผู้บริหารทักทายปราศรัยกับท่านด้วยความเป็นกันเอง.....						☐		18

ข้อความ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
10. เพื่อนร่วมงานในห้องสมุดส่วนใหญ่ชอบพอท่าน						☐ 19
11. ท่านพอใจในการให้คำแนะนำและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร						☐ 20
12. ทุก ๆ คนในห้องสมุดของท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารเหมือน ๆ กัน						☐ 21
13. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน						☐ 22
14. ท่านพอใจในสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวในปัจจุบัน						☐ 23
15. ท่านได้รับความสะดวกสบายในการทำงานที่ห้องสมุดนี้						☐ 24
16. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของห้องสมุด						☐ 25
17. งานในหน้าที่ของท่านช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						☐ 26
18. ผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านทำ						☐ 27
19. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่						☐ 28
20. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับสมดุลย์กับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน						☐ 29
21. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม						☐ 30

ข้อความ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
22. อาชีพบรรณารักษ์เป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถทำให้ท่านดำรงชีวิตได้อย่างสบาย.....						☐ 31
23. ท่านเคารพนับถือผู้บริหารของท่าน.....						☐ 32
24. ท่านมีความสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ในห้องสมุดนี้.....						☐ 33
25. ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....						☐ 34
26. ท่านสามารถเลือกวิธีทำงานได้ตามความต้องการ.....						☐ 35
27. ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน.....						☐ 36
28. ในขณะปฏิบัติงาน ท่านมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของท่าน.....						☐ 37
29. สภาพในห้องทำงานของท่านช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน.....						☐ 38
30. ท่านพอใจต่อผลงานที่ผ่านมา.....						☐ 39
31. เมื่อท่านแสดงความคิดเห็น เพื่อนและผู้บริหารจะรับฟังและนำไปปฏิบัติ.....						☐ 40
32. หากมีโอกาส ท่านต้องการที่จะออกไปประกอบอาชีพอื่น.....						☐ 41
33. ท่านร่วมรับผิดชอบต่องานของห้องสมุดด้วยความเต็มใจ.....						☐ 42
34. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่มีปริมาณและฐานะตำแหน่งสูงกว่าปีที่ผ่านมา.....						☐ 43

ข้อความ	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
35. ท่านพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี.....						☐ 44
36. หากเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถพอ ๆ กัน อาชีพบรรณารักษ์มีโอกาสก้าวหน้าได้เร็วกว่า.....						☐ 45
37. ท่านได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่เป็นบรรณารักษ์ของห้องสมุดในสถาบันแห่งนี้.....						☐ 46
38. ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารห้องสมุดคนปัจจุบัน.....						☐ 47
39. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะพยายามปรับความเข้าใจกันเอง.....						☐ 48
40. ห้องสมุดของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน.....						☐ 49
41. บรรณารักษ์ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ของห้องสมุด.....						☐ 50
42. ท่านมักมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร						☐ 51
43. ครอบครัวของท่านมีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน.....						☐ 52
44. ท่านรู้สึกพอใจต่อจำนวนผู้ร่วมงานเท่าที่มีอยู่ในห้องสมุดของท่าน.....						☐ 53

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

ประวัติผู้เขียน

นางสาวระเบียบ สุภวิรี เกิดเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2495 ที่อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จการศึกษาขั้นศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อ พ.ศ. 2518 สำเร็จการศึกษาขั้นครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2525 และเข้าศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษ-ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2526

รับราชการครั้งแรกในตำแหน่งบรรณารักษ์ 3 ที่งานจัดหมู่หนังสือและทำบัตรรายการ กองหอสมุดแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2518 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งบรรณารักษ์ ระดับ 5 แผนกห้องสมุดและห้องสมุดเสียง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์