



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของค้ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

แนวเหตุผล

บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลาง และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งครอบคลุมรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการทำงานห้องสมุด แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความคิดเห็นในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ โดยแจกแบบสอบถามให้กับบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด รวม 29 วิทยาเขต เป็นจำนวน 111 คน ได้รับแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ได้ 106 ฉบับ หรือ ร้อยละ 95.50

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อหาความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนตัวของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด (ตารางที่ 3-5)

สถานภาพของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 70.40)

บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ 53.80) และเป็นบรรณารักษ์ที่ทำงานห้องสมุดมาแล้ว 6-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 38.50) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 29 ปี (ร้อยละ 53.70) และทำงานห้องสมุดมาแล้วไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 63)

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด รวมทั้งจำแนกตามอายุและระยะเวลาในการทำงานห้องสมุด (ตารางที่ 6-8)

ทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.56$ และ 3.39 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จำแนกตามอายุ (ตารางที่ 7) พบว่ามีความแตกต่างกันในกลุ่มบรรณารักษ์ กล่าวคือ บรรณารักษ์ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) สูงกว่าบรรณารักษ์ที่อายุไม่เกิน 29 ปี 30-39 ปี และ 50-60 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลาง ในขณะที่ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดทุกระดับอายุไม่มีความแตกต่างกัน คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลางทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในห้องสมุด (ตารางที่ 8) พบว่ามีความแตกต่างกันในกลุ่มบรรณารักษ์เช่นเดียวกัน

กล่าวคือ บรรณารักษ์ที่ทำงานห้องสมุดมาแล้ว 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$ และ 3.97 ตามลำดับ) สูงกว่าบรรณารักษ์ที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลาง ในขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดทุกกลุ่มระยะเวลาที่ทำงานในห้องสมุดไม่มีความแตกต่างกัน คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลางทั้งสิ้น

3. ความพึงพอใจในองค์ประกอบต่างๆ ของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด (ตารางที่ 9) พบว่าทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในองค์ประกอบส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับมากอยู่ 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.82$) และองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.72$) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$ และ 3.60 ตามลำดับ) และมีความพึงพอใจองค์ประกอบด้านรายได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.58, 2.44$ และ 2.22 ตามลำดับ)

องค์ประกอบที่บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน คือ

องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$) แต่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.22$)

องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.52$) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$)

องค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) แต่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.44$)

องค์ประกอบด้านรายได้ บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.58$)

4. องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและพยายามส่งเสริมปรับปรุงงานห้องสมุดให้ดีขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้บรรณารักษ์มีความพึงพอใจ ในขณะที่สิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจ คือ การได้บ้านพักบริเวณที่ทำงาน ซึ่งช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าที่พัก

สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนั้น พบว่าทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหารห้องสมุดให้ความสำคัญกับงานห้องสมุดน้อย หรือเกือบจะไม่เห็นความสำคัญเลย
- 2) งบประมาณที่ห้องสมุดได้รับมีจำนวนจำกัด
- 3) บุคลากรห้องสมุดมีจำนวนไม่เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานของห้องสมุด
- 4) ปัญหาผู้ใช้ห้องสมุดไม่ให้ความร่วมมือกับห้องสมุด คือ นักศึกษาไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของห้องสมุด ชอบส่งเสียงดัง ฉีกหรือขโมยหนังสือ เป็นต้น
- 5) สถานที่ห้องสมุดคับแคบ บรรยากาศไม่เหมาะสม
- 6) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

นอกจากนี้พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้บรรณารักษ์ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ผู้ตอบตั้งแต่ 3 รายขึ้นไป) คือ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบรรณารักษ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำ กล่าวคือ ใช้เกณฑ์ของอาจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนตามที่กำหนด ในขณะที่บรรณารักษ์ต้องทำงานห้องสมุดซึ่งเป็นงานที่หนักอยู่แล้ว (ผู้ตอบ 4 ราย) ห้องสมุดมีบุคลากรที่มีความรู้วิชาชีพบรรณารักษศาสตร์น้อยไม่เพียงพอ การขออัตรากำลังเพิ่มทำได้ยากมาก (ผู้ตอบ 3 ราย) และผู้ร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่ปรึกษาหารือ (ผู้ตอบ 3 ราย)

สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ผู้ตอบตั้งแต่ 3 รายขึ้นไป) คือ ความไม่มั่นคงของงาน ไม่มีตำแหน่งข้าราชการหรือลูกจ้างประจำบรรจุให้ (ผู้ตอบ 7 ราย) และอัตราเงินเดือนที่ได้รับน้อย ไม่คุ้มกับงานที่ทำ ไม่มีสวัสดิการในการทำงาน และไม่มีวันหยุดในช่วงปิดเทอม (ผู้ตอบ 6 ราย)

5. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด (ตารางที่ 20-21) พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกตัวมีผลหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวเหตุผลที่ว่า "องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน"

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลาง (ตารางที่ 6) สอดคล้องกับแนวเหตุผลของการวิจัยที่ว่า "บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลาง" และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีราพรธ พัฒนกุลชัย (2530); ปิยะนุช สุจิต (2528); ศรีเรือน โกศลวัฒน์ (2527); สุขุม นิลเชษฐ์ (2516); เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์ (2526) และ อรพินธุ์ พูนนารถ (2528) ซึ่งพบตรงกันว่าบรรณารักษ์ อาจารย์บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีขวัญหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ wahba (1975: 45-51) ที่พบว่าบรรณารักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับอายุนั้น พบว่าบรรณารักษ์ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าบรรณารักษ์ที่มีอายุไม่เกิน 29 ปี 30-39 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burgess (1982: 73-79) ที่พบว่าบรรณารักษ์ที่มีอายุมากจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และสอดคล้องกับ Ribeaux and Poppleton (1978: 158-159) ที่พบว่าอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันเมื่อมีวัยสูงขึ้น ความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากขึ้นด้วย แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Stead and Scamell (1980: 310-323) และ Hamshari (1986: 3179A) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ หรือไม่มีความแตกต่างกันนั่นเอง แต่สำหรับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดทุกระดับอายุ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน คือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stead and Scamell (1980: 310-323) และ Hamshari (1986: 3179A) ที่กล่าวมาข้างต้น

สำหรับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาที่ทำงานในห้องสมุดนั้น พบว่าบรรณารักษ์ที่ทำงานห้องสมุดมาแล้ว 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากกว่าบรรณารักษ์ที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burgess (1982: 73-79) พบว่าบรรณารักษ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน จะมีระดับความพึงพอใจสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lynch and Verdin (1983: 434-447, 1987: 190-202) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเข้าถึง 2 ครั้ง และพบว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีประสบการณ์การทำงานห้องสมุดมานาน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มาน้อย แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lindstrom (1980: 6051A) ที่พบว่าบรรณารักษ์ที่ทำงานห้องสมุดมานานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบรรณารักษ์ที่ทำงานมานาน สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดทุกกลุ่มระยะเวลาที่ทำงานในห้องสมุด พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีเรือน โกศลวัฒน์ (2527) ที่พบว่าอายุการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช สุจิต (2528) ที่พบว่าข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีราพรธร พัฒนกุลชัย (2530) ที่พบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stead and Scamell (1980: 310-323) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงานห้องสมุดกับความพึงพอใจในงานของบรรณารักษ์ไม่มีความแตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลนั้น พบว่าบรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับมากอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ และองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chwe (1978: 139-143) ที่พบว่าบรรณารักษ์งานจัดหมู่และทำบัตรรายการกับบรรณารักษ์งานบริการตอบคำถามมีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้าน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับสูง เป็นที่น่าสังเกตว่าองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมาก ตรงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดของตน ทำให้มีความพึงพอใจในความรับผิดชอบต่องานด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในระดับมาก (ตารางที่ 13) นอกจากนี้การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระมอบอำนาจในการรับผิดชอบให้เต็มที่ ทำให้เกิดความภูมิใจที่ได้รับควมไว้วางใจ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานนั้น ๆ อย่างทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ จึงทำให้ความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดอยู่ในระดับมากดังกล่าว ดังเช่นที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 51) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ว่า เมื่อใดมอบหมาย ความรับผิดชอบแก่ผู้ใด ก็ควรจะต้องมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้นให้ได้สัดส่วนหรือเพียงพอที่จะใช้เป็นอุปกรณ์บริหารงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความรับผิดชอบอยู่ให้ลุล่วงไปด้วยดี

สำหรับองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่บรรณารักษ์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความพึงพอใจในระดับมากนั้น ผลการวิจัยนอกจากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chwe (1978:139-143) ดังกล่าวมาแล้ว ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบล่งศรี อิงคนินันท์ (2526); อุไรพรรณ หล่อศิริ (2524) ที่พบผลตรงกันว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพของบรรณารักษ์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ทั้งสิ้น และตำแหน่งอาจารย์เป็นตำแหน่งทางวิชาการอันทรงเกียรติ ที่ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม มีความมั่นคงและมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ต้องการ นอกจากนี้

นี้ยังมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง กล่าวคือ สามารถทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ได้อีก จึงเป็นผลให้บรรณารักษ์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความพึงพอใจองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก

ส่วนองค์ประกอบที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมากอีกองค์ประกอบหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปล่งศรี อิงคนินันท์ (2526); เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์ (2526); อุไรพรรณ หล่อศิริ (2524) และ Chwe (1978: 139-143) ดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งพบว่าบรรณารักษ์หรือเจ้าหน้าที่ห้องสมุดพึงพอใจองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน การที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานในระดับมาก อาจเป็นเพราะลักษณะของงานวิชาชีพจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และการทำงานนั้นงานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีการประสานงานกันอย่างดี และต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกเวลาทำงานด้วย สำหรับเจ้าหน้าที่ห้องสมุดนั้นอาจกล่าวได้ว่า มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังจะเห็นได้จากระดับความพึงพอใจในเรื่องที่มีความสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ในห้องสมุด ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดเป็นอย่างดี ความเป็นกันเองยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความเห็นอกเห็นใจและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น (ตารางที่ 16) ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดผลดี

องค์ประกอบที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อยมี 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านรายได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปล่งศรี อิงคนินันท์ (2526); เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์ (2526) และอุไรพรรณ หล่อศิริ (2524) ที่พบว่าบุคลากรห้องสมุดมีความพึงพอใจองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในระดับต่ำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chwe (1978: 139-143) ที่พบว่าบรรณารักษ์มีความพึงพอใจองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับต่ำ และหากเปรียบเทียบองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อยหรือระดับต่ำ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแล้ว ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wahba (1975: 45-51, 1978: 6367A)

ที่พบว่าบรรดาระกษไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และ ความไม่มั่นคงในการทำงาน

องค์ประกอบด้านรายได้ เป็นองค์ประกอบที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยนั้นอาจเป็นเพราะ สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ภาวะค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงมาก แต่สภาพการทำงานในฐานะลูกจ้างรัฐบาลที่มีผลตอบแทน ต่าง ๆ ในชีวิตจำกัด ประกอบกับสถานภาพของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเป็นลูกจ้างชั่วคราวเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.40) เงินเดือน สวัสดิการผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับมีน้อยกว่าข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากรัฐเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าดำรงชีพ ในสังคมจึงไม่สมดุลกัน และไม่ช่วยลดปัญหาในการครองชีพของข้าราชการได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับลูกจ้างเอกชนและรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ซึ่งมีค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัดเจน ความพึงพอใจในเรื่องเงินค่าล่วงเวลาที่ไ้ รับจากการทำงาน และสวัสดิการผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จึงอยู่ในระดับน้อย และส่งผลให้ ความพอใจในด้านรายได้อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

องค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่เจ้าหน้าที่ ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อย อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานภาพของเจ้าหน้าที่ ห้องสมุดเป็นลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีโอกาสที่จะได้รับการขึ้น เงินเดือน เช่น ข้าราชการประจำ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ มีน้อย เป็นผลให้ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดทำงานในห้องสมุดได้ไม่นานมีการเข้าออกอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จาก เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานห้องสมุดไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 63) ดังนั้น เจ้าหน้าที่ห้องสมุดส่วนใหญ่จึงพึงพอใจในองค์ประกอบด้านน้อยอยู่ในระดับน้อย

องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมี ความพึงพอใจในระดับน้อยเช่นเดียวกัน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.22$) ทั้งนี้อาจเป็น ผลมาจากสถานภาพของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเช่นเดียวกัน ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีโอกาสได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น และไม่มีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในเรื่องโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดจึงอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรืออาจจะกล่าวได้ว่าไม่มีความพึงพอใจเลย

นอกจากนี้หากเปรียบเทียบตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะ เป็นตำแหน่งอื่นในห้องสมุดเดียวกัน หรือในแผนกงานอื่น ๆ ซึ่งมีสถานภาพเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำแล้ว เจ้าหน้าที่ห้องสมุดซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่มีความก้าวหน้าทัดเทียมเลย ซึ่งในเรื่องของความไม่เสมอภาคนี้ J. Stacy Adams ผู้ตั้งทฤษฎีความเสมอภาคได้ให้ความคิดเห็นว่า "หากบุคคลเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามที่ให้ไปกับผลที่จะได้รับจากการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้ว พบว่าไม่มีความสมดุล หรือไม่เสมอภาคกัน อาจจะทำให้บุคคลนั้นลดประสิทธิภาพในการทำงานลง" (Gannon 1982: 328) ซึ่งผลเสียก็จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานนั้น ๆ นอกจากนี้สภาพการดำเนินงานของห้องสมุดซึ่งประสบปัญหาและอุปสรรคสำคัญในเรื่องบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยงานไม่สามารถส่งเสริมบุคลากรของห้องสมุดให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมได้ ความพึงพอใจในโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อ อบรมคุณงามของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดจึงอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 14) ทำให้ความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบที่บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งมีอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านรายได้แล้ว เป็นที่น่าสังเกตว่าความแตกต่างนั้นมีผลมาจากสถานภาพและลักษณะงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเป็นสำคัญ กล่าวคือ สถานภาพของบรรณารักษ์มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ ทำหน้าที่สอนและทำงานห้องสมุดควบคู่ไปด้วย ในขณะที่สถานภาพของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวและทำงานห้องสมุดอย่างเดียว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบรรณารักษ์ จึงมีมากกว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ซึ่งส่งผลให้บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากกว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ซึ่งมีความพึงพอใจในองค์ประกอบดังกล่าวในระดับน้อย

สำหรับองค์ประกอบด้านรายได้ ซึ่งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนของบรรณารักษ์วุฒิปริญญาตรี เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป และวุฒิปริญญาโทเริ่มต้นจากระดับ 4 ขึ้นไป ในขณะที่อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดวุฒิปริญญาตรีเริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นไป ความแตกต่างด้านอัตราเงิน

เดือนดังกล่าวประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงมาก น่าจะเป็นปัญหาในการครองชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมากกว่าบรรณารักษ์ ด้วยเหตุนี้บรรณารักษ์จึงมีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านรายได้ในระดับปานกลางสูงกว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับน้อย

องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน และเป็นองค์ประกอบเดียวกับที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าบรรณารักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรณารักษ์ส่วนหนึ่งที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าห้องสมุดที่ต้องติดต่อกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ความเข้าใจในลักษณะงานของห้องสมุด ความเป็นกันเอง การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือ ความเห็นอกเห็นใจเมื่อมีเหตุเดือดร้อนระหว่างหัวหน้าห้องสมุดกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีน้อยกว่าระหว่างบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดด้วยกันเอง ซึ่งอยู่ใกล้ชิดเข้าใจในลักษณะงานและปัญหาของงานห้องสมุดได้ดีกว่า ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดจึงมีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานในระดับมากสูงกว่าบรรณารักษ์ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ความคิดเห็นในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ทำให้เห็นภาพของผู้บริหารห้องสมุดชัดเจนขึ้น กล่าวคือผู้บริหารห้องสมุดบางแห่งในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเห็นความสำคัญและส่งเสริมปรับปรุงงานห้องสมุดให้ดีขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารห้องสมุดบางแห่งไม่เห็นความสำคัญ หรือให้ความสำคัญกับงานห้องสมุดน้อยมาก ทำให้ห้องสมุดไม่ได้รับการส่งเสริมในด้านงบประมาณที่มีจำกัด บุคลากรซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด อาคารสถานที่ซึ่งคับแคบและบรรยากาศไม่เหมาะสม ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย อันส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงนับว่าเป็นเรื่องที่ผู้บริหารห้องสมุดต้องรีบปรับปรุงแก้ไขควบคู่ไปกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับน้อยเพื่อสร้างความพึงพอใจให้เพิ่มขึ้น อีกทั้งพยายามบำรุงรักษาและส่งเสริมองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับมากให้คงอยู่ในระดับเดิมหรือมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งไม่ละเลยองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ด้วย ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับการทำงานเพื่อองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารห้องสมุดและผู้บริหารสถานศึกษาควรหาหนทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ระดับความพึงพอใจสูงขึ้น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย
2. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับมากคือ ความรับผิดชอบและความมั่นคงในการทำงาน และองค์ประกอบที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารควรจะรักษาและส่งเสริมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนั้นให้อยู่ในระดับเดิม หรือมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อรักษามูลค่าการให้อยู่ในหน่วยงานต่อไป ตลอดจนหาทางส่งเสริมองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำกว่าให้มากขึ้นตามลำดับ ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้ ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลทั้งสิ้น
3. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ องค์ประกอบด้านรายได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นผลมาจากสถานภาพของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารห้องสมุดควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องของสถานภาพของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดให้ดีขึ้นโดยการจัดหาตำแหน่งข้าราชการประจำหรือลูกจ้างประจำแทนที่ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวให้ ตลอดจนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่

ห้องสมุดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อันจะส่งผลให้งานห้องสมุดเจริญก้าวหน้าขึ้นด้วย

4. จากการรวบรวมความคิดเห็นของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ผู้บริหารห้องสมุดควรให้ความสำคัญกับงานห้องสมุด โดยการจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น เตรียมบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงานทั้งตำแหน่งบรรณารักษ์และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ให้ความสำคัญ ยุติธรรม และความเสมอภาคในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ควรสนับสนุนห้องสมุดในด้านวัสดุ อุปกรณ์ให้มีจำนวนที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย และส่งเสริมการขยายตัวของห้องสมุดให้มีสถานที่ที่เหมาะสม ไม่คับแคบ ซึ่งจะทำให้บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดได้รับความสะดวก และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและจิตใจของบุคคล สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลทุกระยะ 3-5 ปี เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ และควรรักษาหรือปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจด้านใดบ้าง จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลห้องสมุดประสบผลสำเร็จ

การประยุกต์ใช้ผลงานวิจัย

จากผลการวิจัยนี้ทำให้ผู้บริหารห้องสมุดได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาทางส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบใดเป็นองค์ประกอบที่จะต้องบำรุงรักษาให้คงอยู่ และองค์ประกอบใดต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งองค์ประกอบที่ต้องบำรุงรักษาให้คงอยู่สำหรับกลุ่มบรรณารักษ์คือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในการทำงาน สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดคือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่ทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมาก และองค์ประกอบที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุด คือ องค์ประกอบด้าน รายได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากเป็น องค์ประกอบที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อย หากผู้บริหารห้องสมุดสามารถ บำรุงรักษา ปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นได้สำเร็จ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลดีกับองค์กรในที่สุด