

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องสมุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



นางเสาวนีย์ นุชนาฏมนตรี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ ๕-

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2526

ISBN 974-562-113-7

010272

i 15975101

๒

JOB SATISFACTION OF NON-PROFESSIONAL STAFFS
IN CHULALONGKORN UNIVERSITY LIBRARIES



Mrs. Saowanee Nuchnartnond

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts

Department of Library Science

Graduate School

Chulalongkorn University

1983

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในท้องสมุค จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดย นางเสาวนีย์ นุชนาฎนนท์

ภาควิชา บรรณารักษศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศจี จันทวิมล



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้มหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุประสิทธิ์ บุณนาค)

คณะกรรมการ สอววิทยานิพนธ์

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ล.จ้อย นันทวิจิตร)

.....
 (รองศาสตราจารย์ ทรรศนียา กัลยาณมิตร)

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศจี จันทวิมล)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในท้องสมุก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อนิสิต นางสาวนีย์ นุชนาถนนท์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศจี จันทวิมล

ภาควิชา บรรณารักษศาสตร์

ปีการศึกษา ๒๕๒๕

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของกรวิจัยนี้ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในท้องสมุก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัยได้ใช้วิธีค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น ๓ ตอน คือ

๑. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
๒. แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งใช้แนวของแบบสอบถาม HSQ อันเป็นแบบสอบถามมาตรฐานที่ใช้วัดความพึงพอใจของมหาวิทยาลัยมีนิโชตา ประกอบด้วยคำถาม ๑๐๐ ข้อ แบ่งเป็น ๒๐ ปัจจัย
๓. แบบสอบถามความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้แก่เจ้าหน้าที่ท้องสมุกในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ หอสมุดกลาง และท้องสมุกคณะและสถาบัน ๑๔ แห่ง เป็นจำนวน ๑๑๐ ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่ใช้การได้คืน ๑๐๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๒

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาโดยเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ท้องสมุกทั้ง ๒ กลุ่ม และวิเคราะห์ผลโดยใช้สูตรมีซิมิลเลขคณิต (X) และแสดงด้วยกราฟแท่ง ดังผลการวิจัยซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในท้องสมุก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ในหอสมุดกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ
ผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่เจ้าหน้าที่หอสมุดคณะและสถาบันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ได้แก่ การบริการสังคม และความสำเร็วจนในการทำงาน

๓. ปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ในหอสมุดกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ
ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการปฏิบัติงานในหอสมุด และความมีมนุษยสัมพันธ์
กับผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่เจ้าหน้าที่หอสมุดคณะและสถาบันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทน

ปัจจัยที่เจ้าหน้าที่หอสมุดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
ค่อนข้างต่ำนั้น เป็นปัญหาของหอสมุดซึ่งผู้บริหารระดับที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจ
และแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับงานหอสมุดใน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพิจารณา ดังนี้

๑. ควรส่งเสริมความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่หอสมุด โดยให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาส
พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ ด้วยการให้ได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ เพื่อ
เพิ่มวุฒิ ปรับตำแหน่งและระดับ โดยขจัดเงื่อนไขที่เจ้าหน้าที่หอสมุดต้องโอนไปสังกัด
หอสมุดกลางก่อนการพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้น

๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่
หอสมุดอย่างมีหลักเกณฑ์ คือ มีเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถวัดและประเมินผลได้อย่างยุติธรรม

๓. ปรับปรุงนโยบาย และการปฏิบัติงานในหอสมุดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โดยเฉพาะหอสมุดกลาง ให้สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม กระจายงานแก่เจ้าหน้าที่
หอสมุดอย่างยุติธรรม และเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน โดยจ้างนิสิตช่วยงาน และ
วางแผนระยะยาว เพื่อชดเชยกำลังเพิ่มขึ้น

๔. พยายามขจัดอคติของเจ้าหน้าที่หอสมุดที่มีต่อผู้บริหาร โดยการสร้างความ
ความมีมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นทั้ง ๒ ฝ่าย

๕. ควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่หอสมุดปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยกำหนดค่าตอบแทนเป็น ๑/๒ เท่าของอัตรา
เงินเดือนขั้นต่ำของเจ้าหน้าที่ระดับ ๑ และ ๓

(\bar{X}) and graphic scales.

The results of the research were as follows:

1. Job satisfaction of the non-professional staffs in Chulalongkorn University Libraries was moderate.

2. The important factor which influenced high level of job satisfaction of non-professional in the Central Library was Co-workers, while the factors which influenced high level of job satisfaction of non-professional staffs in Faculty and Institute Libraries were Social Service and Achievement.

3. The factors which caused the low level of job satisfaction of non-professional staffs in the Central Library were Advancement, Library Policies and Practices, and Supervision--Human Relations, while the factors which caused the low level of job satisfaction of non-professional staffs in the Faculty and Institute Libraries were Advancement and Compensation.

The factors which influenced low level of job satisfaction of non-professional staffs in Chulalongkorn University Libraries were the problems within the Libraries to which administrator and supervisors of all levels concerned should pay more attention to try to find ways to solve them.

The writer would like to sum up some recommendation for Chulalongkorn University Libraries administrators of all levels to take into consideration. They are as follows:

1. The non-professional staffs in Chulalongkorn University Libraries should be given a chance to develop their ability and competence. This promotion could be given in the form of further training or further studies for higher qualifications, ranks and working status. More importantly, the existing condi-

tion which requires that the non-professional staffs in Faculty and Institute Libraries transfer their positions to the Central Library before any promotion for a higher position could be made should be abolished first.

2. There should be a fair, systematic and standardized job evaluation and promotion for the non-professional staffs in Chulalongkorn University Libraries. That is, there should be some criteria on which staffs could be fairly evaluated.

3. There should be improvement in Chulalongkorn University Libraries' policies and practices especially those of the Central Library so that they would be appropriately flexible. Also job distribution should be fairly arranged. It has also been recommended that the number of non-professional staffs should be increased by means of employing part-time staffs (like students) and asking for more man-power in the long-run planning.

4. It was suggested that the staffs' bias towards their supervisors should be rid of. This could be done by establishing human relations between the two sides.

5. There should be improvement in compensation for the staffs who work over-time. This means that the compensation should be appropriately considered alongside with the present economic situation for instance, the compensation should be 1½ times of the lowest salary of the staffs whose ranks are on the first and third level.



กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เริ่มต้นจากการเสนอแนะหัวข้อเรื่องตลอดจนการให้แนวทางในการค้นคว้าวิจัยของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ ไม่นายกิจ และสำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศจี จันทวิมล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเขียน ตลอดจนกรุณาตรวจแก้ไขตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ล.จ้อย นันทวิชรินทร์ และ รองศาสตราจารย์ ทรรศนียา กัลยาณมิตร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้กรุณาตรวจสอบวิทยานิพนธ์จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้เขียนจึงขอกราบขอพระคุณท่านทั้ง ๔ เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียนจนสำเร็จการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ให้ถาวรสนับสนุนแก่ผู้เขียนตั้งแต่ต้น คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ไกรยุทธ ชิริตยาคินันท์ ผู้รักษาการแทนคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ.๒๕๒๑ ผู้อนุมัติให้เขียนได้ศึกษาต่อในเวลาราชการ อาจารย์ควงพร เจริญทองตระกูล เลขาธิการคณะเศรษฐศาสตร์ และ อาจารย์เปรมวัลย์ วาริธร ผู้ให้ทั้งการสนับสนุน กำลังใจ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่มากเกินกว่าจะนำมากล่าวในที่นี้ได้

นอกจากนี้ ขอขอบคุณ คุณศจี รัตติขุมโทชิตี หัวหน้าแผนกบริหารบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ คุณจินตนา สวนสุวรรณ ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งและความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด และขอขอบคุณบรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่าง ๆ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะเศรษฐศาสตร์ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ในโอกาสนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดาที่ไ้ชื่นแนะให้เขียนเห็นความสำคัญของการศึกษาและทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ สนับสนุนให้เขียนมีโอกาสศึกษาจนถึงระดับนี้ และขอขอบใจในความมีน้ำใจของน้อง ๆ ที่ห่วงใย และให้ความช่วยเหลือในการเขียนวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จ

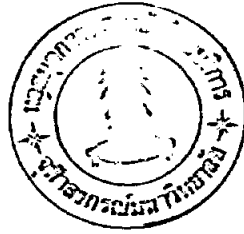
นอกเหนือจากการสนับสนุนและการให้กำลังใจตลอดเวลาที่เขียนวิทยานิพนธ์แล้ว ความช่วยเหลือต่าง ๆ ของ คุณ ไพโรบลย์ บุชนาญนนท์ ตั้งแต่การแจ้งนับข้อมูล คำแนะนำ ตรวจทาน แก้ไขสำนวน ตลอดจนการจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์เล่มนี้ เป็นพลังสำคัญยิ่งที่ทำให้

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้เขียนจึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

เสาวนีย์ นุชนาฏนนท์
พฤษภาคม ๒๕๖๖



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	v
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ง
สารบัญภาพ.....	ฉ

บทที่

๑. บทนำ.....	๑
ความเป็นมาของปัญหา.....	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๔
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	๔
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๔
ขอบเขตของการวิจัย.....	๘
สมมุติฐาน.....	๘
วิธีดำเนินการวิจัย.....	๘
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๑๐
ค่านิยมค้ำพิทักษ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	๑๐
๒. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	๑๓
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	๑๖
ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานต่อการบริหารงานบุคคล.....	๑๘
สาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน.....	๑๕
ความต้องการของมนุษย์.....	๑๕
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ.....	๒๐
บุคลากรและงานในท้องสมุคมหาวิทยาลัย.....	๒๓
การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ท้องสมุค.....	๒๖

๓. วิจัยดำเนินการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๒๘
การเลือกหน่วยวิจัยและประชากร.....	๒๘
การรวบรวมข้อมูล.....	๓๐
วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	๓๒
✓ วิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๖
ผลการวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานทั่วไป.....	๓๖
ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ในแต่ละปีวิจัย.....	๕๓
ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	๓๘
ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน... การวิเคราะห์สมมุติฐาน.....	๔๐
การวิเคราะห์สมมุติฐาน.....	๔๒
๔. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ.....	๔๕
ผลการวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานทั่วไป.....	๔๕
ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่- ห้องสมุดในแต่ละปีวิจัย.....	๔๖
ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	๔๗
ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน... อภิปรายผลและการเสนอแนะ.....	๔๗
อภิปรายผลและการเสนอแนะ.....	๔๘
บรรณานุกรม.....	๑๑๐
ภาคผนวก.....	๑๑๕
ประวัติผู้เขียน.....	๑๒๔

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑

	หน้า
๑. แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๓๑
๒. แสดงปัจจัยต่าง ๆ ในแบบสอบถาม.....	๓๓
๓. กลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแบ่งตามเพศ.....	๓๗
๔. กลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแบ่งตามอายุ.....	๓๘
๕. กลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแยกตามวุฒิการศึกษา.....	๔๑
๖. กลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแยกตามกลุ่มผู้เคยผ่านและกลุ่มผู้ไม่เคยผ่านการ อบรมเกี่ยวกับงานห้องสมุด.....	๔๓
๗. กลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแยกตามตำแหน่ง.....	๔๕
๘. กลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแยกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	๔๗
๙. กลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแยกตามระดับเงินเดือนในปัจจุบัน.....	๔๘
๑๐. กลุ่มเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแยกตามรายได้พิเศษที่ได้รับเฉลี่ยเป็นรายเดือน.....	๕๑
๑๑. แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นรายข้อ.....	๕๓
๑๒. แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในความสามารถในการทำงานเป็น รายข้อ.....	๕๔
๑๓. แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็น รายข้อ.....	๕๕
๑๔. แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในความรับผิดชอบในการทำงานเป็น รายข้อ.....	๕๖
๑๕. แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในกิจกรรมระหว่างการทำงานเป็น รายข้อ.....	๕๗
๑๖. แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการที่ได้แสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเป็นรายข้อ.....	๕๘
๑๗. แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน เป็นรายข้อ.....	๕๘
๑๘. แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในความมีอิสระในการทำงานเป็นรายข้อ	๖๐

๑๙.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในระเบียบวินัยในการทำงานเป็นรายชื่อ	๖๑
๒๐.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานเป็น รายชื่อ.....	๖๒
๒๑.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในค่าตอบแทนเป็นรายชื่อ.....	๖๓
๒๒.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในนโยบายและการปฏิบัติงานในท้องสมุค	๖๔
๒๓.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อ.....	๖๕
๒๔.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในความสามารถของผู้บังคับบัญชาเป็น รายชื่อ.....	๖๖
๒๕.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจใญ่ร่วมงานเป็นรายชื่อ.....	๖๗
๒๖.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในการยอมรับนับถือในผลงานที่ทำใน ท้องสมุคเป็นรายชื่อ.....	๖๘
๒๗.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคมของเจ้าหน้าที่ ท้องสมุคเป็นรายชื่อ.....	๖๙
๒๘.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านการบริการสังคมของเจ้าหน้าที่ ท้องสมุคเป็นรายชื่อ.....	๗๐
๒๙.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานเป็นรายชื่อ.	๗๑
๓๐.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและ สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ท้องสมุคเป็นรายชื่อ.....	๗๒
๓๑.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละ ปัจจัย.....	๗๔
๓๒.	แสดงคุณเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ท้องสมุคใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแยกตามตำแหน่ง.....	๗๘

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

๑.	แสดงระดับความต้องการ ของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์.....	๑๗
๒.	แสดงการจำแนกความต้องการ ของมนุษย์ตามแนวความคิดของ เคล ไฮส ปีช.....	๑๘
๓.	แสดงกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สุมคแยกตามเพศ.....	๓๘
๔.	แสดงกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สุมคแยกตามอายุ.....	๔๐
๕.	แสดงกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สุมคแยกตามวุฒิการศึกษา.....	๔๒
๖.	แสดงกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สุมคแยกตามกลุ่มผู้เคยและไม่เคยผ่านการอบรม เกี่ยวกับงานของ สุมค.....	๔๔
๗.	แสดงกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สุมคแยกตามตำแหน่ง.....	๔๖
๘.	แสดงกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สุมคแยกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	๔๘
๙.	แสดงกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สุมคแยกตามระดับเงินเดือน.....	๕๐
๑๐.	แสดงกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สุมคแยกตามรายได้พิเศษที่ได้รับเฉลี่ยเป็น รายเดือน.....	๕๒
๑๑.	แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหอสมุดกลางและ หอสมุดคณะ ฯ คอปััจจัยต่าง ๆ	๗๗
๑๒.	แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของ สุมคในตำแหน่ง ต่าง ๆ	๗๘