

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู" มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาสภาพความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู รวมทั้งเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร กับอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งและรวบรวมแบบสอบถามจากอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู โดยใช้บริการทางไปรษณีย์และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน ๑๐๘ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๑ ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป ข้อมูลที่ได้รับนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นรายข้อ รายปัจจัย และโดยส่วนรวม และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดระหว่างอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครกับกลุ่มภูมิภาค โดยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ นอกจากนี้ยังได้หาค่าเฉลี่ยของน้ำหนักการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูอีกด้วย

ข้อค้นพบ

๑. สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง ตามที่ปรากฏในตารางที่ ๖ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยได้ตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง"

เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเพียง ๒ ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่เหลืออาจารย์บรรณารักษ์มีความพอใจปานกลาง สำหรับอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครนอกจากจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูงในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความมีอิสระในการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีความพอใจค่อนข้างสูง ด้านความสำเร็จในการทำงานห้องสมุด ความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคมีความพอใจค่อนข้างสูงในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพียงปัจจัยเดียว ความพึงพอใจในปัจจัยอื่น ๆ นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรื่องที่อาจารย์บรรณารักษ์มีความพอใจค่อนข้างสูง ได้แก่ โอกาสในการเลือกประเภทของงานที่ปฏิบัติ การทำงานอันเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความสนใจ การมีโอกาสใช้เทคนิคและความรู้อันทันสมัยในการปฏิบัติงาน และการได้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับวิชาชีพอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ ในด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เรื่องที่อาจารย์บรรณารักษ์มีความพอใจค่อนข้างสูงได้แก่ การมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ที่รับผิดชอบ

ค่าเฉลี่ยคะแนนความพอใจที่อยู่ในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุด ในด้านความก้าวหน้านี้ เรื่องที่อาจารย์บรรณารักษ์มีความพอใจค่อนข้างต่ำได้แก่ โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือดูงานห้องสมุดในต่างประเทศ การมีเวลาเพียงพอที่จะเขียนตำราหรือทำงานวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์ โอกาสการได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นอย่างน้อย ๕ ปีต่อครั้ง และในด้านนโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุดอาจารย์บรรณารักษ์มีความพอใจค่อนข้างต่ำในเรื่อง การที่แผนกห้องสมุดสามารถหารายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากได้รับงบประมาณจากวิทยาลัย อัตรากำลังของอาจารย์บรรณารักษ์และอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด

๒. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครและกลุ่มภูมิภาค

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดโดยส่วนรวมของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดโดยส่วนรวมของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ (ตารางที่ ๑๕) สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ ๒ ซึ่งตั้งไว้ว่า "อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคกับอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดแตกต่างกัน" โดยพบความแตกต่างกัน ๖ ปัจจัย จากจำนวน ๑๒ ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุด ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะอาดและสวัสดิการ สำหรับปัจจัยอีก ๖ ด้านที่สภาพความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่มไม่แตกต่างกันได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานห้องสมุด ความกตริเริ่ม ความมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการบริการสังคม

๓. อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคในทุกปัจจัยที่พบความแตกต่างกัน กล่าวคือ

๓.๑ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ตารางที่ ๑๒) อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพอใจปานกลางในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรืองานห้องสมุดในต่างประเทศ การมีเวลาเพียงพอที่จะเขียนตำราหรืองานวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์ การที่การปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นผลงานซึ่งผู้บริหารนำมาพิจารณาประกอบ การให้ความดีความชอบ และการมีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น อย่างน้อย ๕ ปีต่อครั้ง ในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคมีความพอใจค่อนข้างต่ำในทุกเรื่องดังกล่าวมา

๓.๒ ด้านค่าตอบแทน (ตารางที่ ๑๓) อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร มีความพอใจปานกลางเรื่องจำนวนเงินค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษจากการทำงานในแผนกห้องสมุด และความเหมาะสมของรายได้พิเศษเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคมีความพอใจต่อเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

๓.๓ ด้านนโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุด (ตารางที่ ๑๔) อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพอใจปานกลาง แต่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคมีความพอใจค่อนข้างต่ำในเรื่อง การที่แผนกห้องสมุดสามารถหารายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากได้รับงบประมาณจากวิทยาลัย ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างของอาจารย์บรรณารักษ์กับปริมาณงานที่มี และความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดกับปริมาณงานที่มี

๓.๔ ด้านความสัมพันธ์กับผู้นับถือนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน (ตารางที่ ๑๕) อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพอใจปานกลางเรื่อง โอกาสที่ผู้นับถือนักศึกษาระดับสูงได้ให้คำแนะนำและชี้แจงปัญหาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้อาจารย์บรรณารักษ์อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในเรื่องนี้อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคมีความพอใจค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพอใจค่อนข้างสูงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์บรรณารักษ์กับหัวหน้างานในด้านส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์บรรณารักษ์กับหัวหน้างานในด้านหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือกับหัวหน้างาน ในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคมีความพอใจปานกลางในเรื่องดังกล่าว

๓.๕ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ตารางที่ ๑๖) อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพอใจค่อนข้างสูงในทุกเรื่อง คือ การที่ผู้นับถือนักศึกษาระดับสูง เห็นประโยชน์และความสำคัญของงานที่อาจารย์บรรณารักษ์ปฏิบัติ การที่หัวหน้างานเห็นประโยชน์และความสำคัญของงานที่อาจารย์บรรณารักษ์ปฏิบัติ การที่อาจารย์ภาควิชาอื่นในวิทยาลัยยอมรับว่าอาจารย์บรรณารักษ์มีส่วนสำคัญในการให้ความช่วยเหลือค้นคว้าทางวิชาการ การที่ผู้ใช้ห้องสมุดเห็นประโยชน์และความสำคัญของอาจารย์บรรณารักษ์ในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการทางวิชาการและให้ความช่วยเหลือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับห้องสมุด ตลอดจนการที่หน่วยงานอื่นภายนอกวิทยาลัยเห็นความสำคัญของแผนกห้องสมุดโดยขอคำแนะนำและความช่วยเหลือในการจัดตั้งและปรับปรุงงานห้องสมุด ในทุกเรื่องดังกล่าวอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคมีความพอใจปานกลาง

๓.๖ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะอาด และสวัสดิการ (ตารางที่ ๑๘) อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพอใจค่อนข้างสูงในเรื่อง

ท่าเลที่ตั้งอันเหมาะสมสะดวกต่อผู้ใช้ห้องสมุด และอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาค มีความพอใจในเรื่องนี้ปานกลาง อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกรุงเทพมหานครมีความพอใจค่อนข้างสูง นอกจากนี้เรื่องการมีโอกาสหมุนเวียนและหยุดพักจากงานห้องสมุดในวันเสาร์หรืออาทิตย์อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ วัน แต่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาคมีความพอใจเรื่องนี้ในระดับค่อนข้างต่ำ

นอกจากความแตกต่างในค่านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว เมื่อพิจารณาระดับความพอใจในแต่ละเรื่องพบว่า สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครและอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคอยู่ในระดับต่างกันในเรื่องการมีโอกาสใช้เทคนิคและความรู้อันทันสมัยในการปฏิบัติงาน ความสามารถปฏิบัติงานห้องสมุดส่วนใหญ่ให้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่ใดกำหนดไว้ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรทุกฝ่ายในห้องสมุด การได้มีส่วนทำให้งานห้องสมุดประสบความสำเร็จ การที่งานของอาจารย์บรรณารักษ์เป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ได้ การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรห้องสมุดอย่างละเอียดและชัดเจน การที่บุคลากรทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามหน้าที่โดยไม่มีการก้าวท้าวซึ่งกันและกัน การมีโอกาสดำเนินงานโดยไม่มีภาระควบคุมอย่างเข้มงวด และความสามารถในการใช้เวลาว่างบางส่วนเพื่อกิจธุระส่วนตัวโดยไม่มีผลเสียต่องานในหน้าที่ โดยในทุกเรื่องทีกล่าวมาอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพอใจค่อนข้างสูงและอาจารย์บรรณารักษ์มีความพอใจปานกลาง

๕. การจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู

จากตารางที่ ๒๐ ปัจจัยที่อาจารย์บรรณารักษ์เห็นว่ามีผลหรือมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดเรียงตามลำดับ ๑-๑๒ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุด ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบความคิดริเริ่ม การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การบริการสังคมและค่าตอบแทน

อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้าน
 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหอสมุดเป็นอันดับ
 แรก ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติและนโยบายและการบริหารงานของแผนกหอสมุด มีความสำคัญเป็น
 อันดับที่ ๒ และ ๓ ตามลำดับ อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคได้จัดให้ปัจจัยด้าน
 นโยบายและการบริหารงานของแผนกหอสมุด เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 หอสมุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้น
 บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีข้อเขาสังเกตว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาและ
 เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหอสมุดเป็นอันดับ ๓ ในกลุ่มอาจารย์บรรณารักษ์
 วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาค แต่ในกลุ่มอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครได้จัด
 ปัจจัยนี้ไว้ในอันดับที่ ๖

ปัจจัยที่อาจารย์บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่มได้จัดไว้สอดคล้องกันว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน
 หอสมุดน้อยที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและการบริการสังคม อย่างไรก็ตามในขณะที่
 อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคได้จัดปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการ
 ปฏิบัติงานของหอสมุดเป็นอันดับสุดท้าย แต่สภาพความพอใจในด้านค่าตอบแทนในบางเรื่อง เช่น
 จำนวนเงินค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษจากการทำงานในแผนกหอสมุด รวมทั้งความเหมาะสม
 ของรายได้พิเศษเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการปฏิบัติงานแล้วยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

๕. ในด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ นั้น อาจารย์บรรณารักษ์มีความเห็นว่า
 ควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการดำเนินงานของแผนกหอสมุด ให้อาจารย์บรรณารักษ์
 มีส่วนในการกำหนดแผนงานและวางนโยบายการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงสภาพของแผนก
 หอสมุดให้เท่าเทียมกับคณะวิชา ในด้านบุคลากรอาจารย์บรรณารักษ์เห็นว่า ควรมีตำแหน่ง
 ข้าราชการประจำสำหรับเจ้าหน้าที่หอสมุด และควรให้อาจารย์บรรณารักษ์มีโอกาสหมุนเวียนกัน
 ปฏิบัติหน้าที่ในหอสมุดหลายหน้าที่ ตลอดจนควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความภาคภูมิใจและมี
 กำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้อาจารย์บรรณารักษ์เห็นว่า การขยายบริการสังคมให้กว้าง
 ขวางขึ้น จะทำให้ผู้นับยอมรับในผลงานของอาจารย์บรรณารักษ์ในด้านสวัสดิการ และความสะอาด
 ในการปฏิบัติงาน ควรได้รับความสะอาดและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ควรจัดสวัสดิการและ
 สันทนาการ และควรมีโอกาสจัดสรรเวลาในการเขียนตำราและทำงานวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

๑. สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู

ผลการวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู พบว่า สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของศรี เรือง โภควัฒน์ (๒๕๒๖) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ นุชนาฏนนท์ (๒๕๒๖) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานห้องสมุดของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูของกมล รักษ์สวน (๒๕๒๔) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือโดยส่วนรวม และแต่ละวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของประศักดิ์ นีชากร (๒๕๑๒) ซึ่งพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

จากการพิจารณาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูทั้ง ๑๒ ปัจจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงใน ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่อยู่ในระดับต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ มี ๓ ปัจจัย คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุดและคาตอพบแทน

ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg 1966) ได้จัดปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้เป็นปัจจัยหนึ่งของปัจจัยสูงใจ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าอาจารย์บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูงในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในห้องสมุด จึงนับได้ว่าลักษณะของงานห้องสมุดเป็นปัจจัยที่มีผลในด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์บรรณารักษ์มากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ เหตุที่ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ อาจเนื่องมาจากการที่อาจารย์บรรณารักษ์ส่วนใหญ่คือจำนวน ๑๓๔ คน จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๘ คน มีวุฒิการศึกษาในสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์

(พจน ัญญ์พันธ์ ๒๕๒๖ : ๕) เมื่อได้ทำงานห้องสมุดฉบับเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความถนัด ตลอดจนการได้ปฏิบัติงานในระดับวิชาชีพดังผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า อาจารย์บรรณารักษ์ร้อยละ ๖๘.๕๒ ได้ปฏิบัติงานห้องสมุดเฉพาะงานระดับวิชาชีพ จึงทำให้เกิดทักษะความชำนาญ เพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานและสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานห้องสมุดไปใช้ประโยชน์ในการสอน โดยสามารถยกตัวอย่างประกอบคำอธิบาย และจัดกิจกรรมเสริมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การได้มีโอกาสใช้เทคนิคและความรู้อันทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทำให้งานห้องสมุดเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ยอมทำให้อาจารย์บรรณารักษ์มีความผูกพันและพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเคเลีย (D'Elia 1979) ที่พบว่า องค์ประกอบอย่างหนึ่งที่กำหนดความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์คือ ลักษณะอันแท้จริงของงานเอง

ความมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่อาจารย์บรรณารักษ์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกับลักษณะของงาน แสดงว่างานห้องสมุดเป็นงานที่เปิดโอกาสให้อาจารย์บรรณารักษ์มีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในงานที่รับผิดชอบ เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบความมีอิสระ อันได้แก่ อิสระในด้านความคิดและการกระทำ อิสระในหน้าที่และการร่วมมือกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร (Ivancevich and Baber 1970 : 24) อีกทั้งทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (McGregor 1960) ก็ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุมและบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์มนุษย์ทุกคนย่อมมีความพอใจที่จะทำงานด้วยความเป็นอิสระของตัวเองจนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ดังนั้นความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อาจารย์บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุด และอาจารย์มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ยกเว้นปัจจัยลักษณะของงาน

ปัจจัย ๓ ด้านที่อาจารย์บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ มีทั้งปัจจัยเชิงใจ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค่าเงินคือ นโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุด และค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงานสำหรับอาจารย์บรรณารักษ์นั้นจะหมายถึงการได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการโดยการผลิตผลงานทางวิชาการ หรือ การทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ ความก้าวหน้าในการได้เลื่อนเงินเดือนมากกว่า ๑ ชั้น และโอกาสในการศึกษาต่อหรือดูงานห้องสมุดทั้งในและต่างประเทศ การที่สภาพความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวอยู่ใน

ระดับคณขางตำ (ตารางที่ ๑๒) อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์บรรณารักษ์ส่วนใหญ่จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๒ ต้องทำการสอนและปฏิบัติงานห้องสมุดควบคู่กันไป โดยทำการสอนระหว่าง ๖-๑๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานด้านการสอนและงานในห้องสมุดเป็นงานที่มีลักษณะต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติตามระบบงานอย่างสม่ำเสมอ อาจทำให้อาจารย์บรรณารักษ์ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้ง ๆ ที่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในเรื่องดังกล่าวก็ตาม ในขณะที่เดียวกันไม่ว่าจะเป็นความคาดหวังในด้านการได้เลื่อนเงินเดือนมากกว่า ๑ ชั้น ในรอบ ๕ ปี หรือโอกาสในการศึกษาต่อหรือดูงานห้องสมุดต่างประเทศ ก็ไม่ได้รับการสนองตอบเท่าที่ควร จากสภาพดังกล่าวมีผลให้ความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์ในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับคณขางตำ

ในด้านนโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุดนั้น ผลการวิจัยปรากฏว่าสภาพความพึงพอใจอยู่ในระดับคณขางตำ โดยเฉพาะเรื่องอัตราค่าจ้างของอาจารย์บรรณารักษ์และอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด อาจมีผลจากการที่อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ห้องสมุดวิทยาลัยครู ทั้ง ๓๖ แห่ง มีประมาณ ๒๕๖ คน และอัตราค่าจ้างของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูทั้งสิ้นมีประมาณ ๑๔๘ คน (พจน์ ธัญญ์พันธ์ ๒๕๒๖ : ๕) ในขณะที่ห้องสมุดต้องให้บริการแก่อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัย ให้บริการแก่นักเรียนนักศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ ในท้องถิ่น ตลอดจนบริการทางวิชาการแก่ชุมชนด้วยทำให้จำนวนบุคลากรและปริมาณงานไม่ได้สัดส่วนกัน สภาพความพึงพอใจจึงอยู่ในระดับคณขางตำดังกล่าว นอกจากนี้การที่ห้องสมุดวิทยาลัยครูได้รับงบประมาณต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานห้องสมุดวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๖ โดยเฉลี่ยประมาณ ๓๐๕๓๘.๓๒ บาทต่อปี (นงลักษณ์ โมกษายกิจ ๒๕๒๖ : ๑๐๑) และไม่มีโอกาสหารายได้พิเศษได้มากนัก เนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานประจำดังกล่าว ก็อาจมีผลให้สภาพความพึงพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับคณขางตำเช่นกัน ในเรื่องบุคลากรและทรัพยากรนี้มีความสำคัญยิ่ง การมีบุคลากรและทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานห้องสมุด จะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานห้องสมุด หากได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ก็จะมีผลต่อปริมาณและคุณภาพของห้องสมุด ทำให้ไม่สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Marchant 1982 : 783) ในปัจจัยด้านค่าตอบแทน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพความพึงพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีความพึงพอใจคณขางตำได้แก่ กลุ่มอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาค ดังนั้นจึงขอกล่าวไว้ในข้อ ๒.๒ ต่อไป

๒. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมุคของอาจารย์บรรณารักษ์
 วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร กับอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาค ซึ่งพบว่ามีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ใน ๖ ปัจจัย และไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ที่ระดับ .๐๕ ใน ๖ ปัจจัยเช่นกัน ปัจจัยที่สภาพความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์ไม่แตก
 ต่างกัน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความกตริเริ่ม ความมีอำนาจ
 หน้าที่และความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการบริการสังคม ปัจจัยทั้ง ๖ ปัจจัย
 ดังกล่าว สามารถจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยสูงใจ ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอซเบิร์ก
 (Herzberg 1966) และจัดเป็นความต้องการขั้นสูงกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานตามทฤษฎี
 ความต้องการตามขั้นคองของมาสโลว์ (Maslow 1943) การที่สภาพความพึงพอใจใน
 ปัจจัยทั้ง ๖ ด้าน ไม่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากเป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าความตอง
 การขั้นพื้นฐาน จึงเป็นความต้องการแสวงหา ไม่ใช่เกิดขึ้นเพราะการขาดหรือการไม่มี ทราบ
 ใดที่ระดับความพึงพอใจในความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานยังไม่ได้รับการสนองตอบให้อยู่ในสภาพ
 ที่แสดงว่ามีความพึงพอใจแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปจะไม่มีการแสดงออกให้เห็นเด่นชัด
 ทำให้สภาพความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่มไม่แตกต่างกันดังกล่าว

ส่วนปัจจัย ๖ ด้าน ที่พบว่าอาจารย์บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
 นั้น อาจแยกออกได้เป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกจัดเป็นปัจจัยค่าจุน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาวะรอบ ๆ ตัว
 ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวก สวัสดิการ และค่าตอบแทน หรือ
 คำนวณนโยบายและการบริหารงานของห้องสมุด ตลอดจนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์
 กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยสูงใจ ซึ่งจะมี ๒ ปัจจัยคือ ด้านความ
 ก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ดังจะได้อธิบายโดยละเอียดต่อไป

๒.๑ ในปัจจัยสูงใจ ๒ ปัจจัย ได้แก่ความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับ
 การยอมรับนับถือ ซึ่งสภาพความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่มแตกต่างกันนั้น ด้าน
 ความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งพบว่าอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร มีความ
 พึงพอใจปานกลาง แต่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาคมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในเรื่อง
 โอกาสการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือดูงานห้องสมุดในต่างประเทศ การมีเวลาเพียงพอ
 ที่จะเขียนตำราหรือทำงานวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์ และโอกาสการได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น

อย่างน้อย ๕ ปีต่อครั้ง สาเหตุของความแตกต่างดังกล่าวเนื่องมาจากความแตกต่างด้านอัตรา
กำลังของอาจารย์บรรณารักษ์ สภาพทางภูมิศาสตร์ของที่ตั้งวิทยาลัยครู และประสิทธิภาพการ
ทำงานของอาจารย์บรรณารักษ์ ในด้านอัตรากำลังของอาจารย์บรรณารักษ์นั้น วิทยาลัยครูกรุง-
เทพมหานครมีอัตรากำลังตั้งแต่ ๕-๙ คน ในขณะที่วิทยาลัยครูภูมิภาคมีอาจารย์บรรณารักษ์ตั้งแต่
๑-๙ คน (จรรยา เพชรภูมิ ๒๕๒๖ : ๙-๑๐) การมีอัตรากำลังมากกว่าทำให้อาจารย์
บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สามารถกระจายการปฏิบัติงานในห้องสมุดและงาน
สอนได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนสามารถจัดสรรเวลาในการเขียนตำราหรือทำงานวิจัยทางบรรณ-
รักษ์ศาสตร์ได้ ในด้านสภาพที่ตั้งของวิทยาลัยครูนั้น กลุ่มกรุงเทพมหานครมีวิทยาลัยครูตั้งอยู่ใน
นครหลวงอันจะอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์บรรณารักษ์ในการค้นคว้าเอกสารประกอบการเขียน
ผลงานทางวิชาการ เพราะมีแหล่งข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถให้ข่าวสารทันสมัยทันต่อความก้าวหน้า
ทางวิชาการ มีโอกาสรับทราบข่าวสารด้านทุนการศึกษา ทุนงานห้องสมุดต่างประเทศได้ง่าย
สะดวก และรวดเร็วกว่าอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาคซึ่งอยู่ห่างไกลออกไป นอกจากนี้
ประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์บรรณารักษ์ก็อาจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สภาพความ
พึงพอใจแตกต่างกัน อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มิมีประสิทธิภาพ
ในการทำงานห้องสมุดมากกว่าอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาค ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้
พบว่า อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ คือ ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ
๖๕.๓๘ มีประสิทธิภาพในงานห้องสมุดระหว่าง ๕-๑๕ ปี ในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครู
ภูมิภาคจำนวนสูงสุดคือ ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๘ มีประสิทธิภาพในงานห้องสมุดต่ำกว่า
๕ ปี การมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าทำให้อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกรุงเทพมหาด-
นครได้มีโอกาสแสดงความสามารถทั้งในด้านวิชาการ ด้านบริการและด้านมนุษยสัมพันธ์ และ
ผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา ดังนั้นสภาพความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาจารย์
บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่มจึงต่างกันดังกล่าว

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหา-
นครมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาคมีความพึงพอใจ
ปานกลางในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง หัวหน้างาน อาจารย์ในวิทยาลัยครู และผู้ใช้ห้องสมุด
เห็นประโยชน์และความสำคัญในงานของอาจารย์บรรณารักษ์ ซึ่งให้ความช่วยเหลือคนพิการและ
ให้บริการทางวิชาการ การที่อาจารย์บรรณารักษ์จะได้รับการยอมรับจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ดังกล่าว



อาจารย์บรรณารักษ์ย่อมต้องมีผลงานในด้านวิชาการ การให้บริการ และมีการประชาสัมพันธ์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์โดยทั่วไป จากเหตุผลด้านอัตราค่าจ้างของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาคต่างที่ใกล้เคียงแล้วว่ามีอัตราค่าจ้างน้อย อาจจะมีมุ่งทำแต่งงานด้านเทคนิคของห้องสมุดเป็นส่วนใหญ่และไม่เห็นความจำเป็นหรือให้ความสำคัญแก่โครงการพิเศษที่จะเสริมผลงานด้านห้องสมุดเท่าที่ควร ตลอดจนการจัดบริการห้องสมุดประเภทต่าง ๆ แก่ผู้ใช้มีไม่มากเท่ากับห้องสมุดวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครซึ่งห้องสมุดทุกแห่ง จะให้บริการด้านจ่าย-รับบริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า บริการบรรณานุกรมหรือรายชื่อหนังสือใหม่บริการถ่ายเอกสาร นอกจากนี้ยังมีบริการพิเศษอื่น ๆ เช่น ห้องสมุดวิทยาลัยครูสวนสุนันทา และห้องสมุดวิทยาลัยครูสวนดุสิต มีบริการเช่าเล่มรายงานและทำปกหนังสือ ห้องสมุดวิทยาลัยครูจันทระเกษมมีบริการจัดหาหนังสือที่ต้องการใส่โดยให้อาจารย์และนักศึกษาแจ้งความจำนงที่โต๊ะรับจ่ายหนังสือ ห้องสมุดวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีบริการเล่านิทานและพูดเรื่องหนังสือ (มุกดา วิชญคุปต์ ๒๕๒๖ : ๒๓-๒๔) ในขณะที่ห้องสมุดวิทยาลัยครูภูมิภาคบางแห่ง เช่น วิทยาลัยครูลำปาง จัดบริการและกิจกรรมต่าง ๆ น้อย และไม่มีเจ้าหน้าที่รับฝากของ ทำให้นักศึกษาประสบปัญหาของหายรวมทั้งไม่มีเจ้าหน้าที่และบรรณารักษ์คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำด้วย (เชวง จำรูญจันทร์ ๒๕๒๖ : ๑๖๐) นอกจากนี้ในเรื่องที่หน่วยงานอื่นภายนอกวิทยาลัยเห็นความสำคัญของแผนกห้องสมุดโดยขอคำแนะนำความช่วยเหลือในการจัดตั้งและปรับปรุงงานห้องสมุดนั้น อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกรุงเทพมหานครมีสภาพความพึงพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคมีความพอใจระดับปานกลาง ก็เนื่องมาจากข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างและสภาพที่ตั้งที่อยู่ห่างไกลกับสถาบันการศึกษาอื่น ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการบริการชุมชนอย่างเต็มที่ ส่วนห้องสมุดวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครทั้ง ๖ แห่ง ตั้งอยู่ไม่ห่างไกลกันนัก สามารถจัดตั้งโครงการบริการชุมชนอันมีลักษณะเป็นโครงการรวมกันได้สะดวก อีกทั้งอยู่ใกล้เคียงกับห้องสมุดมหาวิทยาลัย ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา สมาคมห้องสมุดและอื่น ๆ ทำให้สามารถขอความร่วมมือระหว่างห้องสมุดด้วยกันได้ การที่ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือ หรือให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะเป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น และห้องสมุดวิทยาลัยครูมีหน้าที่บริการชุมชน (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๔ : ๒๓ ; พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ๒๕๒๖ : ๒) จึงทำให้สภาพความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร และกลุ่มภูมิภาคในการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันดังกล่าว

๒.๒ สภาพความพึงพอใจในปัจจุบัน ๔ ปัจจัย ซึ่งอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัย-
 ศึกษาศาสตร์ กรุงเทพมหานคร กับอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
 ใดก็ตามคำตอบแทน นโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุด ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ
 บัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกและสวัสดิการ ความแตกต่าง
 ดังกล่าวอาจอธิบายเหตุผลได้จากความแตกต่างกันในด้านอายุราชการและประสบการณ์ในงาน
 ห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันในวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตลอดจนสภาพ
 ที่ตั้งและอายุการก่อสร้างวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เช่นกัน

ความแตกต่างของสภาพความพึงพอใจในด้านคำตอบแทน อาจอธิบายสาเหตุจากจำนวน
 ปีของการรับราชการ โดยอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีอายุราชการ
 ยาวนานกว่าอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จรรยา เพชรภูมิ ๒๕๒๖ : ๑-๑๓) มีผล
 ให้อัตราเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รายได้พิเศษไม่มี
 ผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์เท่าใดนัก ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า อาจารย์บรรณารักษ์
 วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวนสูงสุด คือ ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕ ไม่มีรายได้พิเศษ
 แດอย่างใด แสดงว่าแม้ไม่มีรายได้พิเศษอาจารย์บรรณารักษ์ดังกล่าวก็มีความพึงพอใจในเรื่องนี้
 ปานกลาง ในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อย ได้รับ
 อัตราเงินเดือนน้อยกว่าจึงมีผลต่อความพึงพอใจในรายได้พิเศษซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจ
 ด้านคำตอบแทนของอาจารย์บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่มจึงต่างกัน

นอกจากอายุราชการของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะยาว
 นานกว่าแล้ว ประสบการณ์ในการทำงานห้องสมุดยังมากกว่าอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ดังได้กล่าวไว้ในข้อ ๒.๑ การมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานานย่อมลดความ
 ขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกัน และทำให้เกิดความสามัคคีกันในการปฏิบัติงานห้องสมุดด้วย ในขณะที่
 เดียวกัน ผู้บังคับบัญชาระดับสูงส่วนใหญ่ในวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นผู้ประสบการณ์
 ในการบังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานห้องสมุดในวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมาก่อน
 เช่นกัน จึงมีความเข้าใจลักษณะงานห้องสมุดสามารถที่จะให้คำแนะนำ และขจัดปัญหาหรือข้อ
 ขัดแย้งอันอาจเกิดขึ้นในหน่วยงานห้องสมุด จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิด
 ความแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในเรื่อง

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้ให้คำแนะนำและชี้แจงปัญหาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่อาจารย์
บรรณารักษ์อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในเรื่องนี้อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครุกลุ่มกรุงเทพมหานคร
มีความพอใจปานกลาง แต่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครุภูมิภาคมีความพอใจค่อนข้างต่ำ
รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์บรรณารักษ์กับหัวหน้างานทั้งในคานส่วนตัวและหน้าที่การงาน
ซึ่งอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครุกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง แต่อาจารย์บรรณา-
รักษ์วิทยาลัยครุภูมิภาคมีความพึงพอใจปานกลาง

ความแตกต่างของสภาพความพึงพอใจคานนโยบายและการบริหารงานของแผนกห้อง
สมุด ซึ่งอาจารย์บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องอัตรา
กำลังของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและอาจารย์บรรณารักษ์ และในการหารายได้พิเศษของแผนกห้องสมุด
อาจอธิบายสาเหตุคานอัตรากำลังดังกล่าวในข้อ ๒.๑ ซึ่งอัตรากำลังของอาจารย์บรรณารักษ์
ในวิทยาลัยครุกรุงเทพมหานครมีมากกว่าอัตรากำลังของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครุภูมิภาค
รวมทั้งอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในวิทยาลัยทั้ง ๒ กลุ่ม มีจำนวนแตกต่างกันในวิทยาลัยครุ
ภูมิภาคบางแห่งมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเพียง ๒-๓ คน เช่น วิทยาลัยครุยะลา มีอัตรา
กำลังเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเพียง ๒ คน และวิทยาลัยครุเพชรบุรีมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
๓ คน ในขณะที่อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ห้องสมุดวิทยาลัยครุกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด
คือวิทยาลัยครุพระนครศรีอยุธยาจำนวนถึง ๖ คน (จรุณี เพชรภูมิ ๒๕๒๖ : ๔-๑๐) การที่มี
จำนวนบุคลากรน้อยเกินไป ทั้งที่เป็นห้องสมุดในระดับอุดมศึกษาในท้องถิ่น อีกทั้งต้องให้บริการ
หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ และวัสดุอื่น ๆ ให้ครอบคลุมสมบูรณ์ที่สุด ปริมาณงานที่มีอยู่และ
อัตรากำลังของอาจารย์บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดจึงไม่ได้สัดส่วนกัน นอกจากนี้จากการ
ที่มีปัญหาคานอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดทำให้ห้องสมุดวิทยาลัยครุภูมิภาคมีข้อจำกัดในเรื่อง
การหารายได้พิเศษจากการบริการถ่ายเอกสาร บริการเช่าปกและทำรูปเล่มรายงาน สาเหตุ
เหล่านี้อาจมีผลทำให้สภาพความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครุกรุงเทพมหานครอยู่
ในระดับปานกลาง แต่สภาพความพึงพอใจของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครุภูมิภาคอยู่ในระดับ
ค่อนข้างต่ำดังกล่าว

ในคานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกและสวัสดิการ ซึ่งพบความแตกต่าง
กันในเรื่องโอกาสทุนเวียนมาชดเชยคานงานห้องสมุดในวันเสาร์หรืออาทิตย์อย่างน้อยสัปดาห์ละ

๑ วัน โดยอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพอใจค่อนข้างสูง แต่ อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาคมีความพอใจค่อนข้างต่ำ อาจอธิบายเหตุผลได้จากสภาพ ของที่ตั้งวิทยาลัยครู และลักษณะเฉพาะของผู้ใช้บริการห้องสมุด เนื่องจากวิทยาลัยครูกลุ่ม ภูมิภาคได้รับผิดชอบในการสอนนักศึกษา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในจังหวัดที่วิทยาลัย ตั้งอยู่ และจังหวัดใกล้เคียงโดยเร่งเปิดทำการสอนในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ห้องสมุดวิทยา- ลัยครูภูมิภาคจึงต้องเปิดต่อเนื่องกันตลอดสัปดาห์เพื่อบริการผู้ใช้ อาจารย์บรรณารักษ์วิทยา- ลัยครูภูมิภาคจึงต้องปฏิบัติงานห้องสมุดในวันเสาร์และอาทิตย์ด้วย ทำให้ไม่มีโอกาสหยุดพักจากงาน ห้องสมุด และมีผลให้สภาพความพึงพอใจในเรื่องนี้ค่อนข้างต่ำ ส่วนห้องสมุดวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ ในกรุงเทพมหานครจะเปิดบริการในวันราชการ และนอกเวลาราชการในตอนเย็น และวันเสาร์ หรืออาทิตย์เพียง ๑ วัน (บุกคา วิชญคุปต์ ๒๕๒๖ : ๒๑-๓๐) อาจารย์บรรณารักษ์กลุ่มนี้ จึงมีโอกาหยุดพักจากงานห้องสมุดสัปดาห์ละ ๑ วัน ทำให้มีความพอใจค่อนข้างสูงดังกล่าว

สภาพความพึงพอใจในเรื่องทำเลที่ตั้งของอาคารห้องสมุดที่สะดวกต่อผู้ใช้ห้องสมุดนั้น เนื่องจากเนื้อที่อันจำกัดของวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร ทำให้อาคารต่าง ๆ ตั้งอยู่ใกล้ เคียงกัน ผู้ใช้จึงได้รับความสะดวก ในขณะที่วิทยาลัยครูภูมิภาคเป็นวิทยาลัยครูที่ก่อตั้งขึ้น ใหม่ มีบริเวณเนื้อที่กว้างขวาง อาคารต่าง ๆ อยู่กระจายกันออกไป อาคารห้องสมุดอาจอยู่ ห่างไกลจากอาคารอื่น ๆ ผู้ใช้อาจไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัย ภูมิภาคจึงมีความพอใจปานกลางในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกรุงเทพมหานครมี ความพอใจค่อนข้างสูงในเรื่องดังกล่าว

๓. ในด้านการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานห้องสมุดของ อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครและกลุ่มภูมิภาคนั้น พบว่า อาจารย์บรรณา- รักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญแก่ความมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย ที่มีผลในการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นอันดับหนึ่ง ในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาค เห็นว่า นโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานห้องสมุด เป็นอันดับแรก ที่เห็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครนั้น งานค่านโยบาย ได้กำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้ว ในขณะที่วิทยาลัยครูภูมิภาคบางแห่งได้จัดตั้งขึ้นใหม่ การกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานยังไม่กำหนดลงตัวแน่นอน ในด้านความสัมพันธ์

กับผู้นับถือนิกายและเพื่อนร่วมงานก็เช่นเดียวกัน อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาค
จัดความสัมพันธ์กับผู้นับถือนิกายและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็น
อันดับที่ ๓ ในขณะที่อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครได้จัดปัจจัยนี้ไว้เป็นอันดับ
ที่ ๖ อาจเป็นเพราะสภาพทางสังคมของวิทยาลัยครูภูมิภาคอยู่ในวงจำกัดอาจารย์มีบ้านพักอยู่
ภายในวิทยาลัยซึ่งมีโอกาสพบปะกันทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญ
ต่ออาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูภูมิภาค หากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะทำให้
มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และทำให้งานห้องสมุดก้าวหน้า ท่านเองก็เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับ
ผู้นับถือนิกายซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบนโยบายของวิทยาลัย และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนความก้าว
หน้า หากมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันแล้วก็จะก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นกัน ส่วน
สภาพทางสังคมในกรุงเทพมหานครอันเป็นสังคมเมืองหลวงมีกิจกรรมและภาระกิจรอบด้าน ที่มัก
ของอาจารย์กระจายไปตามที่ต่าง ๆ ความสนใจและความคาดหวังของอาจารย์บรรณารักษ์กลุ่ม
กรุงเทพมหานครที่จะได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานจึงมีน้อยกว่าอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัย
ครูกลุ่มภูมิภาค

นอกจากนี้ การที่อาจารย์บรรณารักษ์ทั้ง ๒ กลุ่ม มีความเห็นตรงกันในเรื่อง การบริการ
สังคมและคำตอบแทนโดยจัดให้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเป็นอันดับรองสุดท้าย และสุดท้าย
ตามลำดับนั้น อาจเนื่องมาจากปัจจัยทั้ง ๒ ด้านเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถกำหนดหรือแก้ไขได้ด้วย
ตนเอง แมว่าในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๔ (๒๕๑๔ : ๒๓) และพระราชบัญญัติ
วิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๒๑ (๒๕๒๑ : ๒) ได้กำหนดไว้ประการหนึ่งว่าให้วิทยาลัยครูให้
บริการทางวิชาการแก่สังคม แต่เนื่องจากข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้านมีผลให้การบริการสังคมมี
ความสำคัญรองลงมา เมื่อเทียบกับงานสอนหรือการปฏิบัติงานห้องสมุด ข้อที่น่าสังเกตในเรื่อง
คำตอบแทนคือ อาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาคจัดปัจจัยตามคำตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผล
เป็นอันดับสุดท้ายหรือมีความสำคัญน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น แต่ระดับความพอใจในปัจจัยนี้ยังอยู่
ในระดับค่อนข้างต่ำ อาจเป็นเพราะในการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้น อาจารย์
บรรณารักษ์อาจคำนึงในเรื่องของงานเป็นอันดับแรกซึ่งเป็นเรื่องส่วนรวม ในขณะที่คำตอบแทน
เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลคือ อาจารย์บรรณารักษ์โดยตรง จึงเห็นว่าหากได้รายได้พิเศษ
เพิ่มขึ้นก็จะเป็นการดี แต่หากไม่ได้เพิ่มมากกว่านั้นก็ไม่ว่างกระทบกระเทือนมากนัก อันเป็นอุปนิสัยของ
คนไทยโดยทั่วไปที่จะไม่นิยมการเรียกร้องหรือต่อต้านนโยบายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้

ผลการวิจัยครั้งนี้อาจสรุปเปรียบเทียบกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1966) โดยพิจารณาว่าปัจจัยที่อาจารย์บรรณารักษ์มีระดับความพอใจสูงเป็นสิ่งที่ทำให้อาจารย์บรรณารักษ์เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานของสมาคมคือ ปัจจัยสูงใจในทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก และปัจจัยที่อาจารย์บรรณารักษ์มีความพึงพอใจต่ำกว่าปัจจัยอื่นเป็นปัจจัยค่าจูนแล้ว พบว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่คล้ายตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก กล่าวคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสูงใจในทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก เป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครุมีความพอใจในการปฏิบัติงานของสมาคม ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูนในทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก เป็นสิ่งที่ทำให้อาจารย์บรรณารักษ์มีความพอใจในการปฏิบัติงานน้อย สำหรับผลการวิจัยที่ขัดแย้งกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูน แต่เป็นสิ่งที่อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครุมีระดับความพอใจมากเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าอันเป็นปัจจัยสูงใจในทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก แต่เป็นสิ่งที่ทำให้อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครุมีความพอใจในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะสภาพสังคมไทย ต่างจากสังคมในต่างประเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงมีความสำคัญสำหรับอาจารย์บรรณารักษ์ ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าซึ่งแม้จะไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก แต่ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของชีว (Chwe 1976) และเบอร์กิส (Burgess 1982) ที่พบว่าปัจจัยสูงใจทั้งหมดจะอยู่ในกลุ่มปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจสูง ยกเว้น ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้า ดังนั้น ทฤษฎีสององค์ประกอบซึ่งศึกษาจากบุคคลในองค์การยังมีลักษณะและระบบงานต่างจากงานของสมาคม จึงต่างจากผลการวิจัยครั้งนี้ในบางประการดังกล่าว

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยครั้งนี้กับผลการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรของสมาคมของไทย พบว่า ปัจจัยที่อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครุมีระดับความพึงพอใจต่ำกว่าปัจจัยอื่น ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานจะสอดคล้องปัจจัยที่บุคลากรของสมาคมมีความพอใจต่ำ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน (เปล่งศรี อิงกนิพันธ์ ๒๕๒๖ ; ศรีเรือน โภคสวัสดิ์ ๒๕๒๖ ; เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์ ๒๕๒๖) รายได้และค่าตอบแทน (เปล่งศรี อิงกนิพันธ์ ๒๕๒๖ ; ศรีเรือน โภคสวัสดิ์ ๒๕๒๖ ; เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์ ๒๕๒๖) ส่วนนโยบายและการบริหารงานจะสอดคล้องผลการวิจัยของ อุไรพรรณ หล่อศิริ (๒๕๒๕)

ซึ่งพบว่านโยบายห้องสมุดและการปฏิบัติเป็นสิ่งที่บรรณารักษ์ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรรายการ
กับบรรณารักษ์บริการตอบคำถามของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในไทยไม่มีความพอใจ ดังนั้นอาจ
สรุปจากผลการวิจัยที่สอดคล้องกันหลาย ๆ เรื่องว่า ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทำ
ใหญ่กลางรห้องสมุดในประเทศไทยเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่อาจารย์
บรรณารักษ์มีความพอใจมากกว่าปัจจัยอื่น ๓ ประการ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระ
ในการปฏิบัติงาน และความคิดริเริ่มจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของเปลงศรี อิงคินันท์ (๒๕๒๖)
และศรี เรือน โกศลวัฒน์ (๒๕๒๗) ซึ่งพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์ของ
สมุดมหาวิทยาลัยมีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพความพอใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำกว่าปัจจัย
อื่น จึงควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัย
ครูภูมิภาค ควรเพิ่มอัตรากำลังของอาจารย์บรรณารักษ์ให้มากขึ้น เพื่อที่จะหมุนเวียนการรับผิดชอบ
งานห้องสมุดเป็นภาคการศึกษาหรือปีการศึกษา ซึ่งจะทำให้อาจารย์บรรณารักษ์รับผิดชอบงานด้าน
ใดด้านหนึ่งในบางภาคการศึกษา อันจะทำให้อาจารย์มีเวลาเพียงพอในการผลิตผลงานทางวิชา
การใด หรือสามารถปฏิบัติงานห้องสมุดได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรนำ
ผลงานของการปฏิบัติงานห้องสมุดมาพิจารณาประกอบการให้ความดีความชอบ โดยพิจารณาเลื่อน
ขั้นเงินเดือนมากกว่า ๑ ขั้น อย่างน้อย ๕ ปีต่อครั้ง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของ
อาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู

๒. จากผลการวิจัยที่พบสภาพความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในเรื่องอัตรากำลังของ
อาจารย์บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ ควรมีการปรับปรุงให้อัตรากำลังของอาจารย์บรรณารักษ์
โดยการเร่งรัดอัตรารบรรณารักษ์ ๓ วุฒิปริญญาตรี และอัตราเจ้าหน้าที่ห้องสมุด วุฒิ ป.กศ. สูง
สาขาบรรณารักษศาสตร์ซึ่งกรมการฝึกหัดครูได้ขออัตรากำลังไปแล้ว ด้านเจ้าหน้าที่ห้องสมุด
ควรจัดสรรอัตราตำแหน่งลูกจ้างประจำให้แก่แผนกห้องสมุด โดยให้เป็นอัตราทดแทนการลาออก
หรือการครบกำหนดเกษียณของลูกจ้างประจำของวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากห้องสมุดวิทยาลัยครู
เป็นห้องสมุดระดับอุดมศึกษาของท้องถิ่น การขาดอัตรากำลังจะเป็นอุปสรรคในการให้บริการทาง
วิชาการแก่ อาจารย์และนักศึกษาของวิทยาลัย ตลอดจนการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนด้วย

๓. จากผลการวิจัยที่พบสภาพความพอใจค่อนข้างต่ำของอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัย
 ศึกษาศาสตร์ในเรื่อง โอกาสที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้ให้คำแนะนำ และชี้แจงปัญหาที่เกี่ยวข้อง
 ของในการปฏิบัติงานห้องสมุดนั้น ควรได้รับการสนับสนุนให้สภาพความพอใจอยู่ในระดับสูงขึ้น
 โดยการให้คำแนะนำ หรือให้โอกาสอาจารย์บรรณารักษ์เข้าพบเพื่อชี้แจงปัญหาที่อาจมีขึ้น ผู้
 บังคับบัญชาต้องยอมรับความสำคัญของห้องสมุดในฐานะที่เป็นหัวใจของการศึกษา และแสดง
 ความก้าวหน้าของสถาบัน โครงการและกิจกรรมของห้องสมุดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความ
 สนใจ และชี้แจงเหตุผลมายังแผนกห้องสมุดในกรณีโครงการใดไม่ได้รับความเห็นชอบ ซึ่งจะทำให้
 ให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับอาจารย์บรรณารักษ์ดีขึ้น

๔. จากผลการวิจัยควรพิจารณาปรับปรุงให้บุคลากรห้องสมุดในวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
 มีโอกาสหยุดพักจากงานห้องสมุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ วัน และห้องสมุดควรได้รับการสนับสนุน
 ด้านวัสดุและครุภัณฑ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องอัดสำเนาบัตรรายการ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่อง
 รับโทรศัพท์ และอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้อาจารย์บรรณารักษ์ได้รับความสะดวก และมีความคล่องตัว
 ในการทำงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๕. จากการรวบรวมความคิดเห็นของอาจารย์บรรณารักษ์ ควรมีการปรับปรุงด้าน
 นโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุด ได้แก่ กำหนดนโยบายและมาตรฐานการดำเนินงาน
 งานห้องสมุดให้แน่นอน เช่น เรื่องงบประมาณ การจัดซื้อ ในด้านสถานภาพควรพิจารณาปรับปรุง
 สถานภาพของแผนกห้องสมุดให้เทียบเท่ากับคณะวิชา และการให้อาจารย์บรรณารักษ์มีส่วนร่วม
 ในการกำหนดแผนงานและวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานห้องสมุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการและ
 สันทนาการ เช่น จัดช่วงพักระหว่างการทำงาน จัดสวัสดิการเครื่องพิมพ์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาความคาดหวังของผู้ใช้ห้องสมุดวิทยาลัยครุต่อการจัดการบริการของห้องสมุด
๒. ควรศึกษาความคาดหวังของหน่วยงานภายนอกวิทยาลัยครุต่อการจัดการบริการชุมชน
 ของห้องสมุดวิทยาลัยครุ
๓. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ใน
 ห้องสมุดวิทยาลัยครุ