

11 พ.ค. 2535

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ปริญญานิพนธ์

ของ

สมพร พุฒศาล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต

กรกฎาคม 2529

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

178533

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปัญหานี้นจน
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ม. นน. ประธาน
..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

..... ม. นน. ประธาน
..... กรรมการ
..... กรรมการ

ประกาศบุญปกาศ

ปัญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและคำแนะนำอย่างดียิ่งจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิทย์ หับเพ็ญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจสียว พันธุ์สีดา ที่กรุณาควบคุมการทำ
ปัญญานิพนธ์ อาจารย์ผกายวราณ เจียมเจริญ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปัญญานิพนธ์ และ
รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปชาพงศ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัย
ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิบูลย์โลก ที่ได้กรุณามอบทุนอุดหนุนการวิจัย จำนวน ๘,๐๐๐ บาท ให้แก่งานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์วิไลพร วรจิตตานนท์ อาจารย์อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และอาจารย์
กานดา ทองวัฒนะ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำทางด้านสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ขอขอบคุณ
เพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้มีส่วนช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะ คุณเรณู กาญจนะโกสินทร์
คุณราตรี รัตนพิลลภ และผู้ที่ผู้วิจัยมีสามารถเว้นที่จะกล่าวถึงได้ คือ สมาชิกชมรมพุทธศาสตร์
มศว ประสานมิตร ที่มีส่วนเป็นกำลังใจสำคัญ ในการทำให้ปัญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ท้ายสุด ผู้วิจัยขอกราบบูชา คุณพ่อ คุณแม่ และ คุณสมบัติ พุฒตาล ที่สนับสนุนและให้กำลังใจ
ตลอดมา

สมพร พุฒตาล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
พฤติกรรมผู้นำ	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ	9
บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ...	11
การบริหารงานทั่วไป	14
การบริหารบุคคล	16
การบริหารวิชาการ	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงาน	21
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	23
การเลือกกลุ่มประชากร	23
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	24
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการกระทำกับข้อมูล	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	32
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	32
กลุ่มประชากร	32
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
อภิปรายผล	34
ข้อเสนอแนะ	38
บรรณานุกรม	40
ภาคผนวก	48

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป.....	29
2	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคล.....	30
3	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการ.....	31
4	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น.....	57
5	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบริหารบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่น.....	58
6	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารท้องถิ่น.....	59

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ห้องสมุดมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย เป็นแหล่งศูนย์กลางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และข้อเท็จจริงในแขนงวิชาต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิชาการโดยตรง และเรื่องราวที่เป็นที่สนใจของผู้ใช้ห้องสมุด โดยเฉพาะระบบการศึกษาในปัจจุบัน เน้นหนักในเรื่องการศึกษานอกห้องเรียนและการศึกษาแบบต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษา สามารถศึกษาค้นคว้าวิจัยด้วยตนเอง ยิ่งทำให้ห้องสมุดมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าห้องเรียนหรือห้องทดลอง เพราะห้องสมุด คือ แหล่งความรู้ที่จะสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี (สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527 : 1)

นอกจากนี้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยยังมีส่วนสำคัญในอันที่จะส่งเสริมหน้าที่ของมหาวิทยาลัยให้สมบูรณ์ทั้งในด้านการศึกษาและการวิจัย โดยการจัดหาหนังสือ วัสดุอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมมาไว้อย่างเพียงพอ ช่วยให้มีการใช้หนังสือและวัสดุอุปกรณ์อย่างกว้างขวางทั้งในหมู่นิสิตและอาจารย์ (สุทธิลักษณ์ ฉ่ำพันธุ์ 2506 : 26) จะเห็นได้ว่าห้องสมุดมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อมหาวิทยาลัย (Buck. 1964 : 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของห้องสมุดมหาวิทยาลัยว่า การศึกษาในมหาวิทยาลัยจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ห้องสมุด เพราะว่าห้องสมุดเป็นหัวใจของการศึกษา ดังนั้น คุณภาพของการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของห้องสมุด

การที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ และสนับสนุนการเรียนการสอน รวมทั้งการวิจัยของมหาวิทยาลัยได้ดีเพียงใดนั้น นอกจากต้องอาศัยงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดีแล้ว ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง คือ บุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานในองค์การเป็นอย่างมาก บุคลากรที่สำคัญที่สุดของห้องสมุด คือ ผู้บริหารห้องสมุด

ผู้บริหารต้องสมมุติ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้งานต้องสมมุติประสบความสำเร็จดังที่ได้วางจุดหมายไว้ นวนิตย์ อินทรามะ (นวนิตย์ อินทรามะ 2519 : 3) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า การที่ห้องสมุดจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมายได้นั้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ นอกเหนือไปจากสถานที่ตั้งห้องสมุด งบประมาณที่เพียงพอที่จะจัดหาหนังสือเข้าห้องสมุดแล้ว บรรณารักษ์ที่ทรงคุณวุฒิที่จะบริหารงานห้องสมุดนับว่าเป็นกลไกสำคัญ ทั้งนี้ เพราะหน่วยงานใดก็ตาม แม้จะมีงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ครบถ้วน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีระเบียบแบบแผนในการบริหารงานอย่างดี หากหน่วยงานนั้นขาดผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่ดีแล้ว การทำงานหรือการบริหารงานทุกอย่างจะราบรื่นและสำเร็จตรงตามเป้าหมายไม่ได้ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารเปรียบประดุจดวงประทีปและตัวแทนขององค์การอันเป็นจุดศูนย์รวมแห่งพลังร่วมและหลักชัยในการดำเนินงานขององค์การ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยส่วนรวม (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 219) เมื่อเป็นเช่นนี้ เดวิส (Davis, 1972 : 251) จึงเห็นว่า ในการพิจารณาประสิทธิภาพของหน่วยงานใดก็ตามว่ามีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงต่ำเพียงไร การพิจารณามักจะพุ่ง เคียงไปที่ผู้บริหาร เป็นอันดับแรก ฉะนั้น ผู้บริหารห้องสมุดย่อม เป็นตัวหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน คุณภาพและลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารห้องสมุด จึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของห้องสมุด และมีผลสะท้อนต่อผลงาน วิธีปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างมาก (จินตนา เวปุลละ 2521 : 10)

ในการบริหารงาน ผู้นำแต่ละคนจะมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ บางคนมุ่งแต่งาน เคร่งต่อระเบียบ โดยไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจและความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ในขณะที่บางคนก็คำนึงถึงเฉพาะความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมากกว่าที่จะ เคร่งครัดต่อระเบียบ จนทำให้เสียผลประโยชน์ขององค์การไปก็มี (วิรัช วิเศษสุวรรณ 2521 : 1) แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าผู้บริหารจะมีพฤติกรรม-ผู้นำแบบใด เป้าหมายหลักของผู้บริหารทุกคนก็คือ การทำงานที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้ทราบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด อันจะ เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้าน มุ่งสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการตำแหน่งบรรณารักษ์ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในห้องสมุดกลางมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีบรรณารักษ์จำนวน 5 คน ขึ้นไป และห้องสมุดนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องถึงบรรณารักษ์ที่ลาศึกษาต่อหรือไปราชการ ห้องสมุดกลางของมหาวิทยาลัยที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

1. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. หอสมุดกลางสถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ห้องสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยา เขตธนบุรี
5. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
7. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

๘. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
๙. หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
10. ห้องสมุด จอห์น เอฟ. เคนเนดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
11. ศูนย์บรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2) ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่

- 2.1.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธภาพของผู้บริหารห้องสมุด
- 2.1.2 พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธภาพของผู้บริหารห้องสมุด

2.2 ตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่

- 2.2.1 ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป
- 2.2.2 ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคล
- 2.2.3 ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการ

* คำนิยามศัพท์เฉพาะ

- ✓ 1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งนำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในการที่จะชักจูงหรือสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ
- ✓ 2. ผู้บริหารห้องสมุด หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าห้องสมุดกลาง หรือห้องสมุดวิทยาเขต สถาบันการศึกษาชั้นสูงระดับมหาวิทยาลัย
- ✓ 3. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารห้องสมุดตามความคิดเห็นของบรรณารักษ์ในหน่วยงานนั้น ๆ ว่าผู้บริหารของตนได้แสดงออกในด้าน ความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่มอย่างน้อยเพียงใด

4. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารต้องสอดคล้องตามความคิดเห็นของบรรณาธิการในหน่วยงานนั้น ๆ ว่า ผู้บริหารของตนได้แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี ความเคารพนับถือไว้วางใจกัน ความสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของร่วมงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ดำเนินไปอย่างอบอุ่นเป็นกันเองมากน้อยเพียงใด

5. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารต้องสอดคล้องตามความคิดเห็นของบรรณาธิการในหน่วยงานนั้น ๆ ว่า ผู้บริหารของตนได้แสดงออกในด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน รวมทั้งวิธีดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมุ่งความสำเร็จในการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญมากน้อยเพียงใด

6. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารต้องสอดคล้องตามความคิดเห็นของบรรณาธิการในหน่วยงานนั้น ๆ ว่า ผู้บริหารของตนได้แสดงออกถึงความสามารถในการจัดและดำเนินการในด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารบุคคล และบริหารวิชาการ บรรลุตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

6.1 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับของห้องสมุด การจัดทำและควบคุมงบประมาณห้องสมุด ประชาสัมพันธ์ห้องสมุด สร้างความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่ และอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทำบันทึกและเก็บสถิติ จัดทำรายงานประจำปี ตลอดจนตรวจสอบและประเมินผลงานห้องสมุด

6.2 การบริหารบุคคล หมายถึง ศึกษาระดับความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บังเกิดผลดีต่องาน ตลอดจนการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญและกำลังใจ

6.3 การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทางวิชาการทุกชนิด ซึ่งครอบคลุมไปถึงการวางแผน การปรับปรุงและพัฒนาห้องสมุดให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปในทางบวก

2. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปในทางบวก

3. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลในทางบวก

4. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลในทางลบ

5. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการในทางบวก

6. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการในทางบวก

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษากฎการรณรงค์ผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในครั้งนี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ
3. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงาน

1. พฤติกรรมผู้นำ

ผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้มากมาย เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 396) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น สำหรับ ดุทัย ศิริยุโต (ดุทัย ศิริยุโต 2519 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับอำนาจการ รุงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม และประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจบารมี (Power) เป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นแบบพิธีการและแบบไม่เป็นพิธีการ ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงาน และจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ออร์ดเวย์ (Ordway, 1963 : 20) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลรุนแรงใจคนเพื่อให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่คนเหล่านั้น เห็นว่า เป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว ชี้ให้เห็นว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและบำรุงขวัญหรือกำลังใจของคนอื่นในกลุ่ม จนเป็นที่ยอมรับนับถือ หรือ ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลและใช้อิทธิพลนั้นต่อผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานไปตามที่ตนปรารถนา การใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานนั้น เป็นศิลปะการแสดงออกอย่างหนึ่งในการทำงานของหัวหน้า

เรียกว่า "ภาวะผู้นำ" (ชุดใจ ทองอ่อน 2522 : 8) ซึ่ง ไชนอนและคนอื่น ๆ (Simon, and others. 1968 : 102 - 110) ก็เชื่อว่าการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือถึงจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นและยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของคนโดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมในขณะนั้นช่วยเหลือ ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นและสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการทำงานของผู้นำ ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะมีลักษณะพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป บางคนก็มุ่งแต่งานโดยไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจและความรู้สึกของผู้ร่วมงาน แต่บางคนก็คำนึงถึงเฉพาะความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานจนทำให้เสียผลประโยชน์ขององค์การไปก็มี (วิรัช วิเศษสุวรรณ 2521 : 1)

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้เริ่มศึกษาตั้งแต่ ปี 1945 โดยในระยะแรกเน้นศึกษาในทางด้านลักษณะและบุคลิกภาพผู้นำ แต่ก็ไม่ได้ผลเป็นที่พอใจนัก จึงเริ่มหันมาสนใจพฤติกรรมผู้นำส่วนบุคคลที่แสดงออกต่อกลุ่มหรือองค์การ ลูธัน (Luthan, 1973 : 35) พบว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถแยกโดยอิสระจากกันได้ 2 ด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมุ่งสัมพันธ์ (Reddin, 1970 : 20) และพฤติกรรมทั้งสองด้านนี้เป็นนิยามสำคัญที่ครอบคลุมพฤติกรรมผู้นำอย่างแท้จริง (Halpin, 1966 : 97) ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอมี ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบที่มีชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire ซึ่งรู้จักกันทั่วไปในนามของ LBDQ สร้างโดย ฮาลปิน และ ไวเนอร์ (วิจิตร ชีระกุล 2518 : 18-20)

ฮาลปิน (Halpin) กล่าวว่า LBDQ เป็นเครื่องมือสำหรับวัดพฤติกรรมผู้นำโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้คะแนนพฤติกรรมของหัวหน้า สามารถวัดพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกได้สองด้าน คือ ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านกิจสัมพันธ์ (Heald, 1970 : 141) และ ฮาลปิน (Halpin, 1966 : 86) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมผู้นำสองแบบข้างต้นไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ (Initiative Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มทางด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความ เป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน เป็นไปอย่างอบอุ่นและ เป็นกันเอง

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

งานวิจัยในต่างประเทศ

ได้มีการนำเอาแบบทดสอบ LBDQ ไปใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำอย่างกว้างขวางทั้งในทางการทหาร การอุตสาหกรรม และการศึกษา (Stogdill, 1974 : 128-136) สำหรับในทางบรรณารักษศาสตร์ ดรากอน (Dragon, 1977 : 7380-7381A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาที่ผู้บริหารต้องสมุททำการประเมินพฤติกรรมผู้นำของตนเองกับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมิน การศึกษาค้นคว้านี้กระทำกับบรรณารักษ์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นบรรณารักษ์ 188 คน ผู้บริหารต้องสมุท 28 คน โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ วัดพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ และ พฤติกรรมกิจสัมพันธ์ ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารมีความเห็นว่า ตนเป็นผู้แสดงพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อขัดแย้ง และการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหน่วยงาน สูงกว่าความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสหสัมพันธ์ในการประเมินพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแต่ละคน และค่าคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินพฤติกรรมผู้นำโดยผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านพฤติกรรมกิจสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนค่าสหสัมพันธ์ในการประเมินพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และค่าคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินพฤติกรรมผู้นำโดยผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ในปี 1977 ไรค์ (Rike, 1977 : 7382-7383A) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษามหาบทที่คาดหวังและความเข้าใจในบทบาทพฤติกรรมผู้นำของคณะผู้อำนวยการของหน่วยงานที่เป็นห้องสมุดของรัฐในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการของหน่วยงานของรัฐ ผู้บังคับบัญชารับขึ้นสูงกว่าผู้อำนวยการ และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการ เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบ LBDQ วัดพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ มิติมุ่งสัมพันธ์ กับ มิติกิจสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้อำนวยการ ผู้บังคับบัญชารับขึ้นสูงขึ้นไป และผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความจำเป็นในการปรับปรุงความเป็นผู้นำของกลุ่มในหน่วยงานของตน
2. กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการในอุดมคติควรมีคะแนนสูงในพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติ แต่อย่างไรก็ตาม การจะกำหนดลักษณะผู้นำที่ดีที่สุดสำหรับทุกหน่วยงาน เป็นไปไม่ได้

3. ความสอดคล้องในเรื่องความคาดหวังในบทความความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีมากกว่าความสอดคล้องในเรื่องความเข้าใจพฤติกรรมของผู้บริหาร

4. ผู้บริหารอาจจะเผชิญกับความขัดแย้งที่ยังเกิดขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปมีแนวโน้มที่จะให้มีพฤติกรรมทั้ง 2 มิติ สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ผู้บริหารไม่ได้เห็นตนเองอย่างที่เคยเห็น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ที่เข้าใจ และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องพฤติกรรมกิจสัมพันธ์ที่เข้าใจกัน

6. บทบาทผู้นำของผู้บริหารได้รับอิทธิพลโดยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหาร เช่น ระยะเวลาที่ทำงานในท้องสมุท ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ปริญญาสูงสุดที่ได้รับ และเพศ

7. บทบาทผู้นำของผู้บริหารได้รับอิทธิพลจากลักษณะของหน่วยงานด้วย เช่น ขนาดของหน่วยงาน ขอบข่ายในการบังคับบัญชา และตำแหน่งของหน่วยงานที่เป็นท้องสมุทของรัฐในสายงานของรัฐบาล

งานวิจัยในประเทศ

ในประเทศไทยได้มีการปรับปรุงและประยุกต์เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำมาศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้นำมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษา สำหรับทางด้านบรรณารักษศาสตร์ จินตนา เวปุลละ (จินตนา เวปุลละ 2521 : ๑๑-71) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารท้องสมุทมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ ของผู้บริหารท้องสมุทมหาวิทยาลัย ตามทัศนะของผู้บริหารท้องสมุท และทัศนะของบรรณารักษ์ร่วมงาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่เป็นจริง กับพฤติกรรมที่คาดหวัง สำหรับแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ LBDQ ใช้วัดทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริงในปัจจุบัน และพฤติกรรมตามความคาดหวัง ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารและบรรณารักษ์ มีความต้องการให้ผู้บริหารท้องสมุทแสดงพฤติกรรมทั้งสองมิติ มากกว่าที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว และพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งสัมพันธ์ที่เป็นจริงตามทัศนะของผู้บริหารท้องสมุทและของบรรณารักษ์

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แต่พฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติตามความคาดหวังของผู้บริหารห้องสมุด และของบรรณารักษ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารห้องสมุดที่มีอายุต่างกัน แสดงพฤติกรรม ผู้นำทั้งสองมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน แสดงพฤติกรรมผู้นำ สองมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

๖. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

การบริหารงานห้องสมุด คือ การดำเนินงานซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบาย ที่ได้กำหนดไว้ (สายสุตา ทบเสนี 2527 : 25) ในการบริหารงานห้องสมุดก็เช่นเดียวกับการบริหารงานในหน่วยงานอื่น ๆ ก็คือ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ มีความสำคัญ มีความผูกพันเกี่ยวเนื่องกันอย่างใกล้ชิด และความสำเร็จของการบริหารงานห้องสมุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้ทรัพยากร- ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์และได้รับผลอย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้คนซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากร- หลักที่สำคัญที่สุด อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บริหารจะใช้คนและเทคนิคต่าง ๆ นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์และ กระบวนการบริหารซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และใช้เทคนิคทางการบริหาร เพื่อจะได้บริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง อุไรพรรณ หล่อศิริ (อุไรพรรณ หล่อศิริ 2524 : 34) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารงานห้องสมุด ควรใช้หลักการบริหารแบบมีหลักเกณฑ์ควบคู่ไปกับหลักการบริหารตามแนว มนุษยสัมพันธ์ ขึ้นแรก คือ การวางแผนงานและการจัดองค์การ ขึ้นที่สอง คือ นำหลักการบริหารงาน ตามแนวมนุษยสัมพันธ์มาใช้ จะเป็นปัจจัยสำคัญมากในการที่จะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

วิลสัน และ ทอเบอร์ (Wilson and Tauber. 1956 : 114-117) ได้กล่าวถึงการนำ เอากระบวนการบริหารของ รูเธอร์ ฤลลิก ที่ได้เสนอหน้าที่ของนักบริหารไว้ 7 ประการ เรียก- อักษรย่อว่า POSCORB มาประยุกต์ใช้ในการบริหารห้องสมุดได้ดังนี้ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนด วิธีทางปฏิบัติให้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้อง เช่น การวางโครงการหรือแผนงานจัดตั้ง ห้องสมุด การวางแผนการปฏิบัติงานของห้องสมุด เป็นต้น

2. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดวางรูปความสัมพันธ์ในสายงานบังคับบัญชา ตลอดจนการแบ่งส่วนราชการขององค์การท้องถิ่น การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น เป็นต้น

3. การบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึงการคัดเลือกคนเข้าทำงานท้องถิ่น การฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาการทำงาน การเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

4. การวินิจฉัยสั่งการ หมายถึง การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ประเมินผลงานและติดตามผลงาน ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น

5. การประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือประสานงานกันระหว่างท้องถิ่นกับหน่วยงานภายนอกและกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในท้องถิ่นเอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

6. การเสนอรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ การทำสถิติ การวิจัยปัญหาต่าง ๆ การออกแบบสอบถาม การประเมินผลงาน ตลอดจนการสรุปผลงานและข้อเสนอแนะ เช่น การทำสถิติผู้ใช้ท้องถิ่นในแต่ละรอบเดือนที่ผ่านมา การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

7. การจัดหางบประมาณ เป็นการ จัดหางบประมาณค่าใช้จ่ายของท้องถิ่นตามโครงการที่วางไว้แต่ละปี โดยพิจารณาค่าใช้จ่ายเรื่องเงินเดือน หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ท้องถิ่น ตลอดจนค่าซ่อมแซมรักษา

นอกเหนือจากหน้าที่ดังกล่าวแล้ว วิชญ์ หับเที่ยง (วิชญ์ หับเที่ยง 2527 : ไม่มีเลขหน้า) ยังได้กล่าวถึงงานในหน้าที่หัวหน้าบรรณารักษ์ไว้ว่า

1. กำหนดนโยบายและระเบียบต่าง ๆ
2. วางแผนงานต่าง ๆ ของท้องถิ่น
3. ควบคุม แนะนำบุคลากรโดยทั่ว ๆ ไปทุกระดับ

4. ประสานงานกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประสานงานระหว่างบรรณารักษ์หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ประสานงานกับอาจารย์ นิสิต และประสานงานกับห้องสมุดอื่น ๆ

5. ศึกษาวิจัยวิธีดำเนินงาน ประเมินผลงาน แก้ปัญหา

อัมพร ปิ่นศรี และ นนทนา เพ็ญผ่อง (อัมพร ปิ่นศรี และ นนทนา เพ็ญผ่อง 2516 : 208)

กล่าวถึงหน้าที่ของหัวหน้าบรรณารักษ์หรือผู้อำนวยการห้องสมุดไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้ดำเนินการติดต่อกับผู้บังคับบัญชา
2. รับผิดชอบเรื่องนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของห้องสมุด
3. รับผิดชอบนโยบายและระเบียบในการเลือกซื้อหนังสือและวัสดุ
4. วางนโยบายการจัดหมู่และทำบัตรรายการหนังสือ
5. วางนโยบายการบริหารงานบุคคล
6. วางมาตรฐานการบริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด
7. รับผิดชอบในการเตรียมงบประมาณประจำปี
8. พิจารณาคัดเลือกความชอบหรือพิจารณาโทษของเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม

เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

นวนิตย์ อินทรามะ (ไพโรจน์ ชลาธิกษ์ 2519 : 15 อ้างอิงมาจาก นวนิตย์ อินทรามะ 2518 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ระบุถึงหน้าที่ของบรรณารักษ์หัวหน้าห้องสมุดวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายบริหารงานห้องสมุด วางระเบียบต่าง ๆ ของห้องสมุด
2. เข้าร่วมในการวางนโยบายการศึกษาของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยนั้น ๆ
3. ร่วมกิจกรรมในคณะกรรมการห้องสมุด
4. ติดต่อสัมพันธ์กับอธิการบดีและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ
5. รับผิดชอบบริหารงานห้องสมุด
6. เลือกบรรจุและแต่งตั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่แผนกต่าง ๆ ในห้องสมุด

7. เสนอแนะการโยกย้าย เลื่อนขึ้นหรือตำแหน่ง ของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่ออธิการบดี
8. ความคุม แนะนำ เกี่ยวกับการจัดหาหนังสือและวัสดุห้องสมุด
9. เป็นผู้แทนของห้องสมุด ติดต่อกับผู้ให้บริการและประชาชนทั่วไป
10. ทำรายงาน เสนออธิการบดีและคณะกรรมการวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย
11. ช่วยจัดหาทุนจากผู้บริจาค
12. จัดทำงบประมาณประจำปีของห้องสมุด
13. ร่วมมือกับบรรณารักษ์และนักวิชาการห้องสมุดต่าง ๆ ส่งเสริมการใช้ห้องสมุดอย่าง

กว้างขวาง

จากการประมวลงานและกำหนดขอบ เขตงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ผู้วิจัย

จึงแบ่งงานบริหารห้องสมุดอย่างกว้าง ๆ ได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. การบริหารงานทั่วไป
2. การบริหารบุคคล
3. การบริหารวิชาการ

การบริหารงานทั่วไป

เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) บิดาแห่งทฤษฎีการบริหาร ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ

5 ประการ ของหน้าที่การบริหารทั่วไปไว้ดังนี้ (สายสุตา คชเสนี 2527 : 25)

1. การวางแผน
2. การจัดองค์การ
3. การบังคับบัญชา
4. การประสานงาน
5. การควบคุม

สำหรับ เกร็ก (Gregg.1957 : 35) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย
หลักสำคัญ 7 ประการ คือ

1. การตัดสินใจ
2. การวางแผน
3. การจัดโครงสร้างการบริหาร
4. การเสนอรายงานและติดต่อสื่อสาร
5. การใช้อิทธิพล
6. การประสานงาน

นอกจากนี้ หลุย จาปาเทส (หลุย จาปาเทส 2528 : 4-5) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารงาน
ทั่วไปมีหลักการและทฤษฎีมากมาย แต่เมื่อประมวลแล้วสรุปได้ว่า แก่นของการบริหารงานมีหลัก 4
ประการ คือ

1. การวางแผน ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ การวางแผนงาน
แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1.1 การวางแผนระยะยาว
- 1.2 การวางแผนระยะสั้น
- 1.3 การวางแผนเพื่อปฏิบัติการให้ทันต่อเหตุการณ์ที่กำหนดหรือต้องรีบแก้ไข

2. การดำเนินการ คือ การดำเนินการหรือปฏิบัติไปตามแผนที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นแผน
ระยะยาว ระยะสั้น หรืองานเร่งด่วนก็ตาม

3. การวัดผล หน่วยงานใดก็ตาม ถ้าขาดการวัดผลก็แสดงว่าผู้บริหารของหน่วยงานนั้น
ไม่มีความเข้าใจหรือขาดความรู้ที่จะทำการวัดผล ซึ่งจะทำให้เกิดโทษอย่างมหันต์ เช่น จะไม่รู้ว่า
ผลิตผลมีคุณภาพดีหรือไม่อย่างไร จะไม่รู้ปริมาณงานหรือความต้องการที่แน่นอนถูกต้อง นอกจากตัวเลข
ที่เคาหรือคาคะเน จะไม่เกิดความคิดที่ก้าวหน้าออกไป

4. การรายงานผล คือ การรายงานผลให้แก่ผู้บริหารที่เหนือขึ้นไป ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประชาชน
และผู้สนใจทราบ เพื่อให้เข้าใจถึงการทำงานของหน่วยงานตน

สำหรับการบริหารงานทั่วไปของห้องสมุดมหาวิทยาลัยนั้นประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย และกฎข้อบังคับของห้องสมุด จัดทำแผนพัฒนา สร้างความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่ และอาจารย์ โนบมหาวิทยาลัย จัดทำและควบคุมงบประมาณ ตรวจสอบและวัดผลงานห้องสมุด จัดทำโครงการอาคาร-ห้องสมุดที่จะสร้างใหม่หรือต่อเติมใหม่ ประสานสัมพันธ์ ทำบันทึกและเก็บสถิติ จัดทำรายงานประจำปี จัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาคม องค์การ และสถาบันที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น (สายสุตา คชเสนี 2527 : 31)

ดังนั้น ผู้บริหารห้องสมุดจึงเป็นผู้ที่ทำหน้าที่คิด วางแผน และสั่งการ เพื่อให้งานของห้องสมุด ดำเนินไปอย่างดี เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเชิงหลักของการบริหารดังกล่าวมาแล้วเป็นอย่างดี

การบริหารบุคคล

การบริหารบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นหัวใจของการบริหารงานของทุกองค์การ ให้บรรลุเป้าหมาย (ศิรินาม เม่งช่วย 2524 : 23 อ้างอิงมาจาก Gulick, 1936 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานอื่นเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงาน รวมถึงแต่การแสวงหาคนมาทำงาน การบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรม และพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้แล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นและลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (ธงชัย สันติวงษ์ 2523 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้ว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ภาระกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลในองค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

การบริหารบุคคลในห้องสมุด ก็เช่นเดียวกับการบริหารบุคคลในหน่วยงานอื่น ๆ กล่าวคือ มีหน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ร่วมมือ และให้คำปรึกษาหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารบุคคลจะต้องรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านต่อไปนี้ (สายสุตา คชเสนี 2527 : 94)

1. กำหนดนโยบายและแผนงานทางด้านการบริหารบุคคล
2. การจัดคนเข้าทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเสาะหา การคัดเลือก และการบรรจุคนเข้าทำงาน
3. การควบคุมและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนดูแลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคคล
4. วางโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
5. วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการเก็บบันทึกการทำงานและผลการวิจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคล

ดังนั้น กระบวนการบริหารบุคคลจึงเริ่มตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมพัฒนา การบำรุงขวัญ การพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ การโอนย้าย จนกระทั่งถึงการพ้นจากงาน ขอบข่ายของการบริหารบุคคลโดยย่อมี 4 ลักษณะ คือ การให้ได้มาซึ่งบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาในหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน

हेणुसुी वुयववनन्तु (हेणुसुी वुयववनन्तु 2514 : 99-104) ได้แบ่งขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรดำเนินการขึ้นตอนดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน เริ่มด้วยการวิเคราะห์งาน ให้ทราบจำนวนของงาน คุณสมบัติของบุคลากรซึ่งต้องหามาทำงานนั้น ตลอดจนค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม โดยอาศัยการกำหนดลักษณะงานของตำแหน่งนั้น ๆ
2. การสรรหาบุคลากร กระทำได้ 2 วิธี คือ สรรหาบุคลากรภายนอกเข้ามา หรือสรรหาบุคลากรภายใน โดยเลื่อนตำแหน่ง หรือสอบคัดเลือกขึ้นมา
3. การสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน แล้วสอบคัดเลือกตามระบบคุณวุฒิ มีการวางหลักเกณฑ์การสอบ คำนึงถึงความสามารถเฉพาะอย่างที่ทำให้พร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งนั้น
4. การบรรจุแต่งตั้ง หลังจากการสอบสิ้นสุดลงแล้ว ก็จะมีการขึ้นบัญชีผู้สอบได้ไว้ เพื่อพิจารณาในการจะบรรจุแต่งตั้งให้เข้าทำงาน

เมื่อได้บุคลากรมาแล้วจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ยาวนานที่สุด ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ถ้าขาดความสนใจไม่ดูแลรักษา บุคลากรนั้นอาจเป็นเสมือนเครื่องจักรทำงานไปวันหนึ่ง ๆ ไม่มีการ ซ่อมแซมปรับปรุงการทำงานของคน หน่วยงานก็ไม่มี ความเจริญก้าวหน้า การบำรุงรักษาบุคลากรอาจ ทำได้ด้วยวิธีต่าง ๆ คือ การจูงใจ และเครื่องล่อใจ เช่น สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่ง การบำรุงขวัญ การให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ทำดี ลงโทษผู้ทำผิด ให้บุคลากร โอนหรือย้ายได้เมื่อเหมาะสม ให้มีสวัสดิการ ให้ลาพักผ่อน ช่วยเหลือทางการเงิน การให้ค่าปรึกษา มีบริการตรวจรักษา ให้ความสำคัญในฐานะเป็นคนในหน่วยงานอย่างเสมอภาคกัน (Davis, 1967 : 2-20)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคคล ไม่ใช่เพียงเพื่อ ความก้าวหน้าของเขา แต่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หลักเกณฑ์และหลักการ ในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสมอยู่เสมอ ผู้ที่เหมาะสมในระยะหนึ่งอาจจะกลายเป็นคนล้าสมัยในระยะหลังได้ จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลอยู่เสมอ การพัฒนาบุคคลอาจฝึกฝนก่อน-ปฏิบัติงาน ฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ให้มีการฝึกฝนตนเอง การอบรมสัมมนา การสนทนาทางวิชาการ การนิเทศให้บุคลากรลงมือ และ เป็นการนำแนวทางโดยผู้ที่เชี่ยวชาญในหน่วยงานนั้นอยู่แล้ว ประการสุดท้ายได้แก่การประเมินผลปฏิบัติงานให้รู้ว่าใครมีความสามารถกว่ากัน ช่วยปรับปรุงลักษณะงาน และบุคคลให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (ปราโมทย์ วัฒนารักษ์ 2522 : 16)

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นห้องสมุดขนาดใหญ่ ผู้อำนวยการห้องสมุดจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ ควบคุมปกครองเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเอง ดังนั้น นอกจากผู้บริหารห้องสมุดจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ทางบรรณารักษศาสตร์แล้ว ยังจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารบุคคล อีกด้วย ลักษณะที่ดีของผู้บริหารบุคคลที่ควรมี คือ (อรุณ วัชรธรรม 2515 : 105)

1. มีความสามารถในการใช้ความคิดได้อย่างถูกต้อง
2. เป็นผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. มีคุณลักษณะและความยุติธรรม
4. มีความกล้าหาญ สามารถเผชิญงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ทุกอย่าง

5. มีความรู้กว้างขวางร่วมกับ เป็นผู้นำคน
6. เป็นผู้ที่ยอมรับทั้งความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่เห็นแก่ตัว
7. มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์
8. มีความแนบแน่นในการติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นด้วยกิริยา วาจา ที่ถูกต้องและเหมาะสม

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารบุคคลในท้องสมุค เป็นหน้าที่ขั้นมูลฐานของ ผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องนำเอากระบวนการบริหารบุคคลในแต่ละขั้นตอนมาใช้เพื่อการเสริมสร้างและ ทำนุบำรุงรักษาให้ทรัพยากรบุคคลของท้องสมุคอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งความสำเร็จในการบริหารบุคคลนั้น อยู่ที่ผู้บริหารรู้จักวิธีการสร้าง และปลูกฝังความพอใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องนี้ นิโกร (Nigro 1963 : 201) ได้ให้หลักการไว้ว่า

1. ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รักรงาน กระตือรือร้นที่จะทำงาน และทำงานอย่างมีชีวิตชีวา
2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมให้ถูกกาละเทศะ มีเหตุผล และมีความจริงใจ
3. ดูแลเอาใจใส่ให้ความสนิทสนม หักทายนปราชัยโดยทั่วถึง
4. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พิจารณาความดีความชอบอย่าง เพียงธรรม และพร้อมที่จะสนับสนุนให้ทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ
5. สร้างความรักและความภูมิใจในหน่วยงานให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ รู้สึกตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
6. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อสร้างความมีชีวิตชีวา และเกิดความขยันขันแข็งได้ มากยิ่งขึ้น
7. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วม ในความสำเร็จของงาน

๘. ให้ความสำคัญธรรมและเป็นที่ยอมรับได้เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเกิดปัญหา

การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทางวิชาการทุกชนิดซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาห้องสมุดให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด หรือเป็นการนำวิชาการใหม่ ๆ ผลการวิจัยค้นคว้า ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงงาน การแก้ปัญหา และการให้บริการในห้องสมุด ซึ่งผลของการบริหารวิชาการจะทำให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ทำให้หน่วยงานก้าวต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง (ประทุม คงเกิดผล 2527 : 12)

จากการที่สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ วิชาการสาขาต่าง ๆ มีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีการพิมพ์ พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หนังสือและข้อสนเทศแพร่หลายและเพิ่มปริมาณมากขึ้น เป็นสังคมข่าวสาร รวมทั้งสภาพความต้องการของสังคม ทำให้เกิดสภาพที่ต้องมีการจัดระบบสารนิเทศให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (ประภาวดี สืบสนธิ์ 2527 : 3) ซึ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อห้องสมุด ทำให้ห้องสมุดต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมอยู่ตลอดเวลา การบริหารวิชาการในห้องสมุดจึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

ในการบริหารวิชาการนั้น ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ 2516 : 20) กล่าวว่า งานวิชาการจะก้าวหน้า ถ้าผู้บริหารช่วยเหลือในเชิงวัสดุ ข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นความรู้ โดยพิมพ์เป็นเอกสารเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ ใจกว้างยินดีที่จะปรับตัวเองและปรับห้องสมุดให้ทันกับพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และจะต้องตระหนักว่าห้องสมุด เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องรู้จักปรับตัวและปรับห้องสมุด นอกจากนี้จะต้องมีความสามารถในการวิจัยและวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจของผู้ใช้ เมื่อประสบปัญหาสามารถใช้การวิจัยช่วยแก้ปัญหา เพราะการวิจัยสามารถ เป็นกุญแจสำหรับห้องสมุด (ประภาวดี สืบสนธิ์ 2527 : 20-21)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงาน

งานวิจัยในต่างประเทศ

ทรูตต์ (Truitt 1975 : 85-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ กับผลงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองนอร์ทคาโรไลนา จำนวน 21 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ วัดพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน และใช้แบบสอบถามเพื่อวัดผลงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และผลงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่าด้านกิจสัมพันธ์ ต่อมา สมิธ (Smith 1975 : 657-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องในทำนองเดียวกับทรูตต์ และได้ผลที่สอดคล้องกัน คือ ผลงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของคูก (Cook 1971 : 5063-A) ที่พบว่า ผลงานที่มีปริมาณสูงสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ และสอดคล้องกับการวิจัยของ มัวร์ (Moore 1971 : 3223-A) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครูใหญ่ กับประสิทธิผลทางการศึกษาในโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ในแคลิฟอร์เนียพบว่า ประสิทธิภาพทางการศึกษาของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับประสิทธิภาพในการบริหารของครูใหญ่ เพอร์ริงตัน (Purrrington 1967 : 97-A) ซึ่งศึกษาในเชิงทำนองเดียวกันก็ยืนยันว่า พฤติกรรมผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียน เขาพบว่า ในโรงเรียนที่ทำงานได้ผลต่างกันนั้น สาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติต่างกัน ทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานต่างกันไปด้วย บราวน์ (Brown 1975 : 1933-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของศึกษานิเทศก์โรงเรียนประถมศึกษา ในทัศนะของครูและศึกษานิเทศก์เอง โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ครูและศึกษานิเทศก์มีทัศนะตรงกันว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบทบาทความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์ นอกจากนี้ นักวิจัยอีกหลายท่านได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านกับประสิทธิผลขององค์การ เช่น เฮมฟิล และ กูนส์ (Hemphil and Coons citing Stogdill 1974 : 394) ฟเลชแมนและซิมมอน (Fleishman and Simmon 1970 : 160-172) ซึ่งปรากฏผลคล้ายกัน คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลัง แมคคาร์ธี (McCarthy 1973 : 3209-A)

ก็วิจัยได้ผลผ่านเองเดียวกัน กล่าวคือ พบว่าคะแนนพฤติกรรมทั้งสองด้านสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำ

งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาริวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานในสาขามรรณารักษศาสตร์ ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาโดยตรง นอกจากงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียง คือ งานวิจัยของ มณีรัตน์ เกิดแสงชื่น (มณีรัตน์ เกิดแสงชื่น 2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ประสิทธิภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย" ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพการบริหารอยู่ในระดับต่ำ และผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มาจาก การเลือกตั้งและแต่งตั้ง มีแบบและระดับประสิทธิภาพการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับทางด้านการศึกษานั้น พีรศักดิ์ ทองมาก (พีรศักดิ์ ทองมาก 2519 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู" โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการในทางบวกในระดับสูงมากและใกล้เคียงกัน

ในปี 2521 ศิริ เจริญวัย (ศิริ เจริญวัย 2521 : 73) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งแบบ มุ่งสัมพันธ์ และแบบกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูสูง

ต่อมาในปี 2525 เบญจะ สงภักดี (เบญจะ สงภักดี 2525 : 239) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการ ของหัวหน้าหมวดวิชาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ของหัวหน้าหมวดวิชาทุกหมวดวิชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการไว้เป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. เลือกกลุ่มประชากร
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. เก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำกับข้อมูล

การเลือกกลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งบรรณาธิการซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในห้องสมุดกลางมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีบรรณาธิการจำนวน 5 คนขึ้นไป และห้องสมุดนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ทั้งนี้ ไม่นับรวมถึงบรรณาธิการที่ลาศึกษาต่อหรือไปราชการ ห้องสมุดกลางของมหาวิทยาลัยที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

1. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ห้องสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตธนบุรี
5. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
7. ห้องสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
8. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
9. หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
10. ห้องสมุด จอห์น เอฟ. เคนเนดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
11. ศูนย์บรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จากจำนวนบรรณาธิการของห้องสมุดทั้ง 11 แห่ง จำนวน 183 คน ได้รับแบบสอบถามที่

สมบูรณ์จากบรรณาธิการ จำนวน 180 คน ดังนั้น ประชากรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจำนวน 180 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

1. แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย
2. แบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำของ วิจิตร ชีระกุล ซึ่งแปลและเรียบเรียงมาจากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ (LBDQ; Leader Behavior Description Questionnaire) ของ ฮาลปิน (Halpin) และ ไวนเนอร์ (Wiener) แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบ 4 ตัวเลือก (วิจิตร ชีระกุล 2518 : 18-20)

การให้คะแนนจะพิจารณาจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

ข้อความใดมีความหมายเป็นไปในทางบวก เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนจะเป็นดังนี้

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ	ให้คะแนน 4
พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง	ให้คะแนน 3
พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง	ให้คะแนน 2
พฤติกรรมที่ไม่เคยเกิดขึ้นเลย	ให้คะแนน 1

ข้อความใดที่มีความหมายเป็นไปในทางลบหรือในทางตรงข้าม ก็ให้น้ำหนักคะแนน

กลับกัน คือ 1 2 3 และ 4 ตามลำดับ

แบบสอบถามนี้มีจำนวน 30 ข้อ วัดพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ ได้แก่ข้อ

1 3 5 7 10 11 15 16 17 19 21 23 25 27 และ 29 และวัดพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 15 ข้อ ได้แก่ข้อ 2 4 6 8 9 12 13 14 18 20 22 24 28 26 และ 30 สำหรับคำถามที่วัดพฤติกรรมผู้นำทางลบมีข้อ ได้แก่ข้อ 8 10 15 และ 16

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุด	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1	ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน.....				
2	แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารห้องสมุดอย่างชัดเจน.....				
3	ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นและสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน.....				

/ แบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยลักษณะ เครื่องมือ

ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็นสามส่วน ส่วนแรกเป็นแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป มีจำนวน 13 ข้อ ส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคล มีจำนวน 13 ข้อ และส่วนที่สามเป็นแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 11 ข้อ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยศึกษาทฤษฎีและหลักการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานห้องสมุดวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และการบริหารงานบุคคลในห้องสมุด สร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5
มาก	ให้คะแนน 4
ปานกลาง	ให้คะแนน 3
น้อย	ให้คะแนน 2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>การบริหารงานทั่วไป</u> กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้.....					
1	<u>การบริหารบุคคล</u> จัดบุคลากรให้มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน ในแต่ละฝ่าย.....					
1	<u>การบริหารวิชาการ</u> ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยค้นคว้าที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานห้องสมุด.....					

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุด

มหาวิทยาลัย

- ศึกษาต้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารงานทั่วไป การบริหารห้องสมุด วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย การบริหารบุคคลในห้องสมุด และคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้บริหารห้องสมุด
- ศึกษาตัวอย่างแบบสอบถามวัดระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของ หิรศักดิ์ ทองมาก (หิรศักดิ์ ทองมาก 2519 : ภาคผนวก) แบบสอบถามวัดผลงานของวิทยาลัยครู ของ ศิริ เจริญวัย (ศิริ เจริญวัย 2521 : 63-66) และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของ บรรณาธิกร์ ของ ศรีเชื่อน โกศลวัฒน์ (ศรีเชื่อน โกศลวัฒน์ 2527 : 147-151)

3. สร้างแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย
จำนวน 37 ข้อ

4. นำแบบสอบถาม เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจแก้ไขและ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity)

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบรรณารักษ์ สำนักบรรณสาร-
การพัฒนา สถาบันผลิตพัฒนบริหารศาสตร์ บรรณารักษ์ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร ราชภัฏ
และ บรรณารักษ์ท้องถิ่นมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งลาจากการมาศึกษาค้นคว้าปริญญาโทสาขา
บรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม

5.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ t-test

5.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดโดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach
1970 : 161) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการบริหารงานทั่วไป 0.95
การบริหารบุคคล 0.94 และการบริหารวิชาการ 0.95 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า
ความเชื่อมั่นในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากบรรณารักษ์ท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยทั้ง 11 แห่ง ในการตอบแบบ
สอบถาม ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลซึ่งส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเองสำหรับมหาวิทยาลัยในส่วนกลาง
และทางไปรษณีย์สำหรับมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ วันที่ 25 มกราคม ถึง วันที่ 5 มีนาคม
2529 ได้ข้อมูลคืนมา 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83
2. ตรวจสอบเลือกเก็บไว้เฉพาะแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลสมบูรณ์ทุกข้อ
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
4. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS-X

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทาค่าอำนาจจำแนก ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2524 : 187)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}}$$

2. ทาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (Cronbach, 1970 : 161).

$$L_k = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{x_1}^2}{S_{x_t}^2} \right]$$

3. ทาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของ
ผู้บริหารท้องถิ่น วิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS-X (Statistical Package
for the Social Science)

4. การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร (บุคศรี วงศ์วิริยะ 2525:230)

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในครั้งนี จะได้เสนอตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป
2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคล
3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป

พฤติกรรมผู้นำ	มุ่งสัมพันธ์	กิจสัมพันธ์
ความสำเร็จในการทำงาน		
การบริหารงานทั่วไป	.74811 **	.80485 **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .74911 และ .80495 ตามลำดับ) แสดงว่าความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย มีมากหรือน้อยสอดคล้องตามระดับพฤติกรรมผู้นำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปในทางบวก" และสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปในทางบวก"

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคล

พฤติกรรมผู้นำ	มุ่งสัมพันธ์	กิจสัมพันธ์
	ความสำเร็จในการทำงาน	การบริหารบุคคล
	.80379 **	.70305 **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80379 และ .70305 ตามลำดับ) แสดงว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย มีมากหรือน้อยสอดคล้องตามระดับพฤติกรรมผู้นำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน

ข้อ 3 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลในทางบวก" แต่มีความขัดแย้งกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลในทางลบ"

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการ

พฤติกรรมผู้นำ	มุ่งสัมพันธ์	กิจสัมพันธ์
ความสำเร็จในการทำงาน		
การบริหารวิชาการ	.58988 **	.58404 **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารท้องถิ่นมหาวิทยาลัยในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .58988 และ .58404 ตามลำดับ) แสดงว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารท้องถิ่นมหาวิทยาลัยมีมากหรือน้อยสอดคล้องตามระดับพฤติกรรมผู้นำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการในทางบวก" และสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการในทางบวก"

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

✓ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

✓ กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งบรรณารักษ์ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในห้องสมุดกลางมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีบรรณารักษ์จำนวน 5 คนขึ้นไป และห้องสมุดนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ทั้งนี้ ไม่นับรวมถึงบรรณารักษ์ที่ลาศึกษาต่อหรือไปราชการ จาก สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ห้องสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ห้องสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ห้องสมุด จอห์น เอฟ เกเนดี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ศูนย์บรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รวมประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 160 คน

✓ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

1. แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำของ วิจิตร ชีระกุล ซึ่งแปลและเรียบเรียงมาจากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ (LEBDQ; Leader Behavior Description Questionnaire) ของ ฮาลปิน (Halpin) และ ไวนเนอร์ (Wiener) แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบ 4 ตัวเลือก มีจำนวน 30 ข้อ วัดพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ และวัดพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 15 ข้อ

2. แบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกวัดความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 13 ข้อ ส่วนที่สองวัดความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคล จำนวน 13 ข้อ และส่วนที่สามวัดความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS-X (Statistical Package for the Social Science)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคล ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปในทางบวก" ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรุคต์ (Truitt, 1975 : 85-A) และผลการวิจัยของ สมิธ (Smith, 1975 : 657-A) ซึ่งศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คุก (Cook, 1971 : 5063-A) ที่พบว่า ผลงานที่มีปริมาณสูง สัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเตมิต และ สตูร์ (Stogdill, 1974 : 394 citing Hemphill and Coons, n.d.) ฟลัดแมน และ ซิมมอน (Fleishman and Simmon, 1970 : 160-172) และผลการวิจัยของ แมคคาธี (McCarthy, 1973 : 3209-A) ซึ่งปรากฏผลคล้ายกัน คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คิริ เจริญวีย์ (คิริ เจริญวีย์ 2521 : 73) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูง ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปจะสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ เพราะว่าเมื่อผู้นำให้ความสนใจและเป็น-

กันเองแล้ว จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลถึงผลงานที่มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพไปด้วย ฉะนั้น วิธีที่จะเพิ่มประสิทธิผลของงาน ผู้นำจะต้องคำนึงถึงบุคคลที่ร่วมปฏิบัติงานด้วย (ศิริ เจริญวัย 2521 : 46)

2. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปในทางบวก" ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรูตต์ (Truitt, 1975 : 85-A) และผลการวิจัยของ สมิธ (Smith, 1975 : 657-A) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮมฟีล และ คูนส์ (Hemphill and Coons citing Stogdill, 1974 : 394) ฟลิตชแมน และ ซิมมอน (Fleishman and Simmon, 1970 : 160-172) และ แมคคาร์ธี (McCarthy, 1973 : 3209-A) ซึ่งปรากฏผลในทำนองเดียวกัน คือ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ว่า และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริ เจริญวัย (ศิริ เจริญวัย 2521 : 73) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย แสดงพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์สูง ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปจะสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการทำงานเป็นหลัก (กิจสัมพันธ์) จึงได้มุ่งเน้นถึงนโยบายและปรับปรุงวิธีการทำงานเป็นหลัก จึงได้ออกตรวจตรา คอยติดตามผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกในการทำงาน คอยชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่และวิธีดำเนินงานให้สำเร็จไปด้วยดี จึงทำให้การบริหารงานทั่วไปประสบความสำเร็จ

3. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคล ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลในทางบวก" จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารห้องสมุดแสดงพฤติกรรมผู้นำ

ด้านมุ่งสัมพันธ์สูง ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลจะสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล ทั้ง 2 มิตินี้ มีลักษณะใกล้เคียงกันมาก ผู้บริหารห้องสมุดที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูง จึงสามารถที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในด้านการบริหารบุคคลสูงตามไปด้วย หรือการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูง จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความสุข มีความสบายใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้การบริหารบุคคลประสบความสำเร็จ

4. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลในทางลบ" การที่ตั้งสมมติฐานว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบเนื่องจากความคิดโดยทั่วไปว่า ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่จะไม่ชอบผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ เพราะผู้บังคับบัญชามักจะเน้นการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงผลงานอย่างเดียว มีความรู้สึกเหมือนกับผู้ร่วมงานเป็นเครื่องจักรที่จะต้องปฏิบัติงานให้คุ้มค่า (วิรัช วิเศษสุวรรณ 2521 : 40) ทำให้ผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่จากผลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารห้องสมุดแสดงพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์สูง ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารบุคคลจะสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารห้องสมุดในกลุ่มที่ทำการศึกษานอกจากจะมีพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์แล้ว ในขณะเดียวกัน ก็อาจจะมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ด้วย หรืออาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์สูงนั้น คำนึงถึงผลสำเร็จในการทำงาน จึงได้ตรวจตราให้การช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างดี มุ่งพัฒนามูลค่าการเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และมีคุณภาพที่ดีเด่น จากผลงานที่ดีเด่น และการที่ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจผลงานในส่วนรวม มีความภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์สูง เน้นการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน เป็นสำคัญ จึงเน้นด้านความเข้าใจในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร มีการประสานงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จึงทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลประสบผลสำเร็จ

5. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ ๕ ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการในทางบวก" ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟิรส์กกี ทองมาก (ฟิรส์กกี ทองมาก 2519 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการในทางบวก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจะ สงภักดิ์ (เบญจะ สงภักดิ์ 2525 : 239) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าหมวดวิชาทุกหมวดวิชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการในทางบวก จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูง ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการจะสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูง จะใช้การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีขึ้นระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความรู้เกี่ยวกับการมุ่งผลงาน เมื่อผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมและเข้าใจซึ่งกันและกันแล้ว จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะผู้ร่วมงานจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ (ทฤษฎี สังวนไท 2519 : 82) ทำให้ห้องสมุดเกิดการพัฒนา ซึ่งเป็นการส่งผลให้การบริหารวิชาการประสบผลสำเร็จ

6. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ ๖ ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการในทางบวก" ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟิรส์กกี ทองมาก (ฟิรส์กกี ทองมาก 2519 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการในทางบวก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจะ สงภักดิ์ (เบญจะ สงภักดิ์ 2525 : 239) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของหัวหน้าหมวดวิชาทุกหมวดวิชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการในทางบวก จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์สูง ความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารวิชาการจะสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารที่บริหารงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการทำงาน

เป็นหลักนั้น ผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี โดยการปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง สม่ำเสมอ มีผลงานที่ดีเด่น เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจริง ผู้ร่วมงานก็จะปฏิบัติงานของตนอย่างขยันขันแข็ง เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเด่นตามแบบที่ผู้บริหารปฏิบัติ (หาญชัย สงวนให้ 2519 : 86) นอกจากนี้ ผู้บริหารที่บริหารงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการทำงานเป็นหลัก มักจะมุ่งปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จึงให้การส่งเสริมทางด้านวิชาการ เพื่อให้ทันกับเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ค้นพบใหม่ ๆ อันจะทำให้การดำเนินงานห้องสมุดมีความก้าวหน้าและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารของ ฮาลปิน (Halpin, 1966 : 39) ที่ว่า ผู้บริหารจะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความเป็นผู้นำสูงทั้งสองด้าน และสอดคล้องกับความเห็นของ วิจิตร อีระกุล (วิจิตร อีระกุล 2518 : 19-21) ซึ่งเสนอความเห็นต่อผู้บริหารทุกประเภทว่า ผู้บริหารที่ดีนั้น คือ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำสูงเพียงด้านใดด้านหนึ่ง ยังไม่จัดว่าเป็นผู้บริหารที่ดี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับความเห็นของ อุไรพรรณ หล่อศิริ (อุไรพรรณ หล่อศิริ 2524 : 34) ที่ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานห้องสมุด ควรใช้หลักการบริหารแบบมีหลักเกณฑ์ควบคู่ไปกับหลักการบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัย

1.1 จากการที่พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำสูง ก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูงด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจะได้พยายามปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนให้สูงขึ้นทั้งสองด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ โดยการสำรวจพฤติกรรมผู้นำของตนเองจากแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ แล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำให้สูงขึ้น

1.2 ในการพิจารณาเลือกตั้งหรือคัดเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย ควรจะได้คำนึงถึงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านนี้ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น กับขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น กับตัวแปรด้านรายได้และคุณภาพ

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ผลงาน หรือบรรยากาศขององค์การ

පරිපාලන

บรรณานุกรม

ก้อ สุวิศิตหาณิชย์ "หลักและเป้าหมายในการนิเทศการศึกษา" กรมสามัญศึกษา 2 : 16-25
กุมภาพันธ์ 2518

จินตนา เวปุลละ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ปริญญาโท กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 77 หน้า อัดสำเนา

ชูศรี วงศ์รัตน์ เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2525, 252 หน้า

ธงชัย สันติวงษ์ การบริหารบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช 2523, 340 หน้า

นาณิตย์ อินทรามะ ความรู้ทางวิชาห้องสมุดวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ม.ป.ท 17 มิถุนายน 2518
"บรรณารักษ์-นักบริหาร" ใน ชุมนุมเรื่องน่ารู้ หน้า 3 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2518

เบญจจะ สงกักดี ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการ
ของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ปริญญาโท
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หิขญโลก 2525, 244 หน้า อัดสำเนา

ประทุม คงเกิดผล บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดตราด ในการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียน ปริญญาโท กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2527, 99 หน้า อัดสำเนา

ประภาวดี สืบสนธิ์ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย 2527, 121 หน้า

ปราโมทย์ จิตบรรจง ทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา
ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2522, 90 หน้า อัดสำเนา

พีรศักดิ์ ทองมาก ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงาน
วิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519,
161 หน้า อัดสำเนา

เพ็ญศรี วายวานนท์ "ระบบคุณธรรม" ใน การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย หน้า 99-104

สำนักงานทำเนียบนายกรัฐมนตรี 2514

ไพโรจน์ ชลาวัณย์ ภาพพจน์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัยครูในทัศนะของบุคลากรและนักศึกษา

ในวิทยาลัยครู ปริญญาโท กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 80 หน้า อัดสำเนา

บุญใหญ่ สาธิต หลักการบริหารการศึกษา โรงพิมพ์จุฬารัง 2526, 373 หน้า

มณีรัตน์ เกิดแสงชื่น ประสิทธิภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย

ปริญญาโท กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2529, 59 หน้า อัดสำเนา

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา ทวีกิจการพิมพ์ 2524, 286 หน้า

วิจิตร อีระกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยสาร 26 : 19-21 สิงหาคม 2518

วิบูลย์ หับเพ็ญ คำบรรยายวิชาบริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 20 มิถุนายน 2527

วิชัย วิเศษสุวรรณ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

โรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2521, 60 หน้า อัดสำเนา

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, มหาวิทยาลัย สำนักหอสมุดกลาง รายงานการสัมมนาเรื่อง

"บทบาทของคณาจารย์ต่อการพัฒนาห้องสมุด" วันที่ 24 มกราคม 2527 ณ สำนักหอสมุดกลาง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527 1 เล่ม (หน้าไม่ติดต่อกัน)

ศรีเรือน โกศลวัฒน์ ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพ-

มหานคร ปริญญาโท กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 152 หน้า อัดสำเนา

ศิริ เจริญวัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญาโท กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 76 หน้า อัดสำเนา

ศิรินาม เม่งช่วย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต

กรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524,

109 หน้า อัดสำเนา

สพพงศ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2523, 330 หน้า

_____ การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 531 หน้า

ถายสุตา กชเชณี ห้องสมุดมหาวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2527, 296 หน้า

สุดใจ ทองอ่อน พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 90 หน้า อัดสำเนา

สุทธิลักษณ์ อ่ำพันวงค์ "ห้องสมุดมหาวิทยาลัย" ใน บรรณารักษ์ 2505 หน้า 26-32 คณะอักษร-
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2505

พฤษ จ่าปาเทศ "จิตวิทยาการบริหารงาน" ใน เอกสารการสัมมนาผู้บริหาร คณะบดี และหัวหน้า
ภาควิชา หน้า 4-5 สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ระหว่าง
25 มีนาคม - 10 เมษายน 2528

พายุชัย สงวนให้ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู กับ บรรณารักษ์ของ
องค์การ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 84 หน้า อัดสำเนา

อรุณ วัชรธรรม "การส่งเสริมลักษณะหัวหน้างานในทางการบริหาร" รัฐศาสตร์นิเทศ 7 : 106
กรกฎาคม 2515

อัมพร ปิ่นศรี และ นนทนา เพื่อกผ่อง การจัดและบริหารงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2516, 500 หน้า

อุทัย หิรัญโต ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร โอเดียนสโตร์ 2519, 321 หน้า

อุไรพรรณ หล่อศิริ การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ฝ่ายจัดหมู่และ
ทำบัตรรายการหนังสือ กับ บรรณารักษ์ฝ่ายบริหารตอบคำถามของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย
วิทยานิพนธ์ อ.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524, 160 หน้า อัดสำเนา

Brown, Kenneth Ray "The Leadership Role of the Elementary School Supervisor as Percieved by Elementary Teachers and Supervisors in Selected School Systems of Northeast Louisiana," Dissertation Abstracts International, 36 : 1933-A, October, 1975.

- Buck, Paul. Libraries and Universities. Massachusettes, Harward University, 1964. 172 p.
- Cook, Richard P. "The Relationship of Principal Leader Behavior and Teacher Morale to Certain Other Variables in Selected Urban Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 31 : 5063-A, April, 1971.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3rd. ed., New York, Harper and Row, 1970. 752 p.
- Davis, Keith. Human Behavior at Work : Human Relation and Organization Behavior. 4th. ed., New York, McGraw-Hill, 1972. 583 p.
- Dragon, Andrea Claire. "Self-Descriptings and Subordinate Descriptions of Leader Behavior of Library Administrators," Dissertation Abstracts International. 37 : 7380-A, June, 1977.
- Fleishman, E.A. and Simmons, J. "Relation Between Leadership Patterns and Effectiveness Rating Israeli Foreman," in Personnel Psychology. p. 169-172, n.p. 1970.
- Gregg, Russel T. and Roald F. Campbell. Administrative Behavior in Education. New York, Harper and Row, 1957. 547 p.
- Gulick Luther and Lyndall Urwick. "Note and the Theory of Organization," in Papers on the Science of Administration. p. 13, New York, Institute of Public Administration, Columbia University, 1936.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York, Macmillan, 1966. 352 p.
- Hemphill, J.K. and Coons, A.E. Development of the Leader Behavior. Columbus, Ohio State University, Bureau of Business Research, 1957.
- Luthan, Fred. Organizational Behavior. Tokyo, McGraw-Hill, 1973. 562 p.
- McCarthy, Michael John. "Correlates of Effectiveness Among Academic Department Heads," Dissertation Abstracts International. 33 : 3209-A, January, 1973.
- Moore, Richard Stanley. "A Procedures for Determining Relationship Between Administrative Efficiency and Educational Effectiveness as Both are Perceived by California Public Adult School Directors," Dissertation Abstracts International. 31 : 3223-A, January, 1971.
- Nigro, Flelix A. Public Personnel Administration. New York, Rhinehart and Winston, 1963. 383 p.

- Ordway, Tead. The Art of Leadership. New York, McGraw-Hill, 1963.
308 p.
- Purrington, Gordon Sellers. "The Supervisory Behavior of School Administrators and Organization Effectiveness," Dissertation Abstracts International. 28 : 87-A, January, 1967.
- Reddin, William J. Managerial Effectiveness. Tokyo, McGraw-Hill, 1970
352 p.
- Rike, Galen E. "Staff Leadership Behavior of Directors of State Library Agencies : A Study of Role Expectation and Received Fulfilment," Dessertation Abstracts International. 38 : 7383-A, June, 1977.
- Simon, Herbert A., Donald W. Smithburg and Victor A. Thomson. "The Rold of the Leader," in Public Administration. p. 102-110, New York, Alfred A. Knof, 1968.
- Smith, Mary Eliza J. "Effectiveness in Urban Elementary School, as a Function of the Interaction between Leadership behavior of Principals and Maturity of Followers," Dissertation Abstracts International. 36 : 657-658-A, August, 1975.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership. New York, Macmillan, 1974.
613 p.
- Truitt, Thomas E. "A Study of the Relationship Between the Leader Behavior of Principals and Organization Output of High Schools in North Carolina," Dissertation Abstracts International. 36 : 85-A, July, 1975.
- Wilson, Louis R. and Maurice F. Tauber. The University Library. 2nd. ed., New York, Columbia University, 1956. 641 p.

חברת פארה

การคำนวณ ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๑ กุมภาพันธ์ 252๑

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

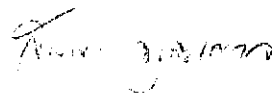
เรียน บรรณาธิการ

ด้วยข้าพเจ้ากำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของภาวศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ได้แนบมาเพื่อให้ครบทุกข้อ ตามความรู้ที่แท้จริงของท่าน และตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะมีประโยชน์และสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับคำตอบจากท่านอย่างครบถ้วนและจริงใจ

ข้าพเจ้าจะนำคำตอบที่ได้รับจากท่านไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น ดังนั้น จึงแน่ใจได้ว่าคำตอบของท่านจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านเพื่อนร่วมงาน และห้องสมุดของท่านแม้แต่น้อย ผลการวิจัยนี้จะชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับความความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดหรือไม่เพียงใด เมื่อท่านตอบเสร็จแล้ว กรุณาพิมพ์แบบสอบถามตามที่ข้าพเจ้าได้จำหน้าซองและติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้วส่งถึงข้าพเจ้าโดยเร็ว จะเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง

ข้าพเจ้าขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นางเนมพร พงกจกร)

นิสิตปริญญาโท สาขาบรรณารักษศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1. แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นมหาวิทยาลัย
คำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้ทางเลือก 4 ตัวเลือก คือ เสมอ ๆ บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง และ
ไม่เคยเลย ก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด พิจารณาว่าผู้บริหาร
ท้องถิ่นของท่าน ได้แสดงอาการดังข้อความข้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓
ลงในช่องคำตอบขวามือให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือ หัวหน้าท้องถิ่นกลาง หรือ ท้องถิ่น
วิทยาเขตของสถาบันการศึกษาชั้นสูงระดับมหาวิทยาลัย

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น	เสมอ ๆ	บ่อย ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
1.	ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน.....				
2.	แสดงให้เห็นว่าผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารท้องถิ่นอย่างชัดเจน.....				
3.	ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นและสะดวกสบายในการ ปฏิบัติงาน.....				
4.	มีความคิดใหม่ ๆ และร่วมทดลองกับผู้ร่วมงาน.....				
5.	เป็นคนที่ผู้ร่วมงานเข้าใจง่าย.....				
6.	ปกครองอย่างเข้มแข็ง.....				
7.	มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน.....				
8.	คำทักท้วงงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน.....				
9.	พูดได้โดยที่ผู้ร่วมงานไม่มีข้อสงสัย.....				
10.	ชอบทำงานตามคำฟังและไม่สั่งการกับผู้อื่น.....				

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุด	เสมอๆ	บ่อยครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคยเลย
11.	ระมัดระวังต่อสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน.....				
12.	รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน.....				
13.	กำหนดเวลาที่งานควรเสร็จ.....				
14.	วางมาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงาน.....				
15.	ปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำและการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ.....				
16.	ปฏิบัติงานโดยไม่รักษาผู้ร่วมงาน.....				
17.	สนับสนุนความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน.....				
18.	เร่งให้ผู้ร่วมงานทำงานเสร็จทันเวลา.....				
19.	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างยุติธรรม.....				
20.	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน.....				
21.	เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน.....				
22.	ทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจการบริหารงาน.....				
23.	เป็นกันเองและพบบ่อย.....				
24.	ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามกฎหมายข้อบังคับ.....				
25.	ทำให้ผู้ร่วมงานกล้าและสบายใจที่จะพูดกับผู้บริหาร ห้องสมุด.....				
26.	ทำให้ผู้ร่วมงานทราบว่า ผู้บริหารห้องสมุดมุ่งหวังอะไร จากผู้ร่วมงาน.....				
27.	ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ร่วมงาน.....				
28.	หวังว่าผู้ร่วมงานจะต้องทำงานเต็มความสามารถ.....				
29.	ปรึกษาผู้ร่วมงานก่อนดำเนินการสำคัญ.....				
30.	หวังว่าผู้ร่วมงานต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด.....				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ค่าถามแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด พิจารณาว่า ผู้บริหารห้องสมุดของท่าน ได้ปฏิบัติดังกล่าวมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบขวามือให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>การบริหารงานทั่วไป</u>					
1.	กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้.....					
2.	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการ วางแผนงานของห้องสมุด.....					
3.	คอยติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....					
4.	ปรับปรุงการแบ่งสายงานและการบังคับบัญชา ให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน.....					
5.	ดูแลช่วยเหลือและประสานงานระหว่างผู้ร่วมงาน ฝ่ายต่าง ๆ.....					
6.	การตัดสินใจของผู้บริหารมักจะถูกต้องและก่อให้เกิด ผลดีต่อส่วนรวม.....					
7.	บริหารการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ.....					
8.	สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานได้ อย่างเหมาะสม.....					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	มีการประเมินผลงานโดยสม่ำเสมอ.....					
10.	นำผลที่ได้จากการประเมินผลงานมาใช้ในการปรับปรุงงานห้องสมุด.....					
11.	นำความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ใช้บริการมาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงงานห้องสมุด.....					
12.	เสริมสร้างความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการสนับสนุนงานห้องสมุด.....					
13.	ประชาสัมพันธ์งานห้องสมุดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ.....					
	<u>การบริหารบุคคล</u>					
1.	จัดบุคลากรให้มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละฝ่าย.....					
2.	มอบหมายอำนาจหน้าที่และสิทธิในการบังคับบัญชาความลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม.....					
3.	มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล.....					
4.	กระตือรือร้นรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง.....					
5.	ประชุมชี้แจง แจกจ่ายสาร หรือคำสั่งให้ผู้ร่วมงานทราบอยู่เสมอ.....					
6.	สามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงนโยบายและการดำเนินงานของห้องสมุด.....					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงาน.....					
8.	สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน.....					
9.	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกถึงความสามารถ ในการปฏิบัติงาน.....					
10.	กระตุ้นและชักจูงให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงาน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ.....					
11.	จัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้อย่าง สะดวกสบาย.....					
12.	จัดทบทวนสถิติผลประโยชน์อันชอบธรรมของผู้ร่วมงาน.....					
13.	พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการ ปฏิบัติงาน.....					
	<u>การบริหารวิชาการ</u>					
1.	ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยค้นคว้าที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานห้องสมุด.....					
2.	นำผลการวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์มาใช้ในการ ปรับปรุงงานห้องสมุด.....					
3.	สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บริการ.....					
4.	นำความรู้ แนวความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่งานห้องสมุด.....					
5.	จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่วิชาการและส่งเสริม การให้บริการ.....					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างผลงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่องานห้องสมุดและต่อวงการบรรณารักษ์.....					
7.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ห้องสมุดมีกิจกรรมทางวิชาการที่เหมาะสม.....					
8.	ปรับปรุงห้องสมุดให้เหมาะสมกับสภาพการและความต้องการของผู้ใช้บริการ.....					
9.	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาค้นคว้า ร่วมประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรมทางวิชาการ.....					
10.	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาทางวิชาการ เช่น จัดให้มีการสนทนาทางวิชาการระหว่างบุคลากรในห้องสมุด หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงาน.....					
11.	สร้างระบบใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ของห้องสมุด.....					

ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ๒

คำอำนจจำแนกของแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดความสำเร็จ

ในการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	8.44
2	4.00
3	7.96
4	8.15
5	4.77
6	7.54
7	2.82
8	8.54
9	8.58
10	7.28
11	7.93
12	4.18
13	4.51

ตาราง 5 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดความสำเร็จ
ในการทำงานด้านการบริหารบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่น

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.9
2	3.77
3	4.46
4	3.30
5	4.88
6	5.35
7	4.56
8	4.58
9	5.45
10	6.06
11	5.03
12	6.3
13	4.45
14	2.77

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดความสำเร็จ

ในการทำงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารท้องถิ่น

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	10.27
2	11.09
3	7.87
4	5.09
5	6.20
6	5.56
7	10.17
8	10.13
9	3.53
10	5.83
11	5.56

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ
ของ
สมพร พุฒตาล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กรกฎาคม 2529

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และ
กิจสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานด้าน การบริหารงานทั่วไป การบริหารบุคคล และการ
บริหารวิชาการ ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งบรรณารักษ์ จำนวน 180 คน จาก
ห้องสมุดกลางมหาวิทยาลัยของรัฐ 11 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม LBDQ และแบบ
สอบถามวัดความสำเร็จในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS-X
(Statistical Package for the Social Science)

ผลการศึกษสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการ
บริหารงานทั่วไป การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้าน
การบริหารงานทั่วไป การบริหารบุคคล และ การบริหารวิชาการ ของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A RELATIONSHIP BETWEEN LEADER BEHAVIOR OF UNIVERSITY
LIBRARY ADMINISTRATORS AND THEIR ACCOMPLISHMENT

AN ABSTRACT

BY

SOMPORN PUTTAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education Degree
at Srinakharinwirot University

July 1986

The purpose of this research was to study the relationship between the Consideration and the Initiating Structure of university library administrators and their accomplishment in general administration, personnel administration and academic administration.

The population of this study comprised of 160 governmental librarians from 11 state-university libraries. A questionnaire was constructed to evaluate job accomplishment and was administered together with the LBDQ questionnaire. Data were analyzed by the SPSS-X programmed computer.

The major findings of the study were:

1. The Consideration Structure of university library administrators and their accomplishment in general administration, personnel administration and academic administration were positively correlated at .01 level of significance.

2. The Initiating Structure of university library administrators and their accomplishment in general administration, personnel administration and academic administration were positively correlated at .01 level of significance.

ประวัติผู้วิจัย

นางสมพร พูลตลาด เกิดเมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2498

ภูมิลำเนา บ้านเลขที่ 29/21 หมู่บ้านเขาน้อย อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

การศึกษา สำเร็จศิลปศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2521

การทำงาน รับราชการตำแหน่งบรรณาธิการ 4 สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก