

The Personnel Perception on Organizational Health and the Relationship between Organizational Health and Factors Effected Job Satisfaction at the College of Islamic Studies, Prince of Songkla University, Pattani Campus

Somchet Naksewee

**B.Sc., LL.B. (Law), Educational Officer,
College of Islamic Studies, Prince of Songkla University**

Email: nsom@bunga.pn.psu.ac.th

Abstract

The purposes of this study were to investigate the personnel perception on organizational health as a whole and each dimension, and the relationship between organizational health and factors effected job satisfaction. Forty five staff members participated as respondents in this study. The data were obtained from the questionnaire distributed to those participants. The reliability test of the questionnaire was .97. The statistics used for data analysis were t-test, One way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. The findings of the study showed that The personnel perception on organizational health both as a whole and each dimension was at the moderate level. Generally, the staffs were moderately satisfied with their job, they were satisfied with five factors at the high level and seven factors at the moderate level. There was a positive correlation with the score of .85 between organizational health and job satisfaction at the level of .01.

Keywords: College of Islamic Studies, job satisfaction, organizational health, Prince of Songkla University

Songklanakar Journal of Social Sciences and Humanities 14(4) Oct. - Dec. 2008 : 599 - 618

รับต้นฉบับ 3 พฤศจิกายน 2549 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 6 กุมภาพันธ์ 2550

รับลงตีพิมพ์ 25 มีนาคม 2551

การรับรู้สุขภาพองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพ องค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

สมเจตน์ นาคเสวี

วท.บ., น.บ., นักวิชาการศึกษำชำนาญการ

วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Email: nsom@bunga.pn.psu.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับการรับรู้สุขภาพองค์การโดยรวมและรายมิติ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 45 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรรับรู้สุขภาพองค์การของวิทยาลัยอิสลามศึกษาโดยรวมและรายมิติมีความสมบูรณ์อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก 5 ปัจจัย ระดับปานกลาง 7 ปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, สุขภาพองค์การ, อิสลามศึกษา

บทนำ

มนุษย์ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้อยู่รวมกันเป็นสังคม เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อการดำรงชีพ (Naceur Jabnoun, 2548) องค์การเกิดขึ้นมาและมีอยู่ในสังคมมนุษย์ตั้งแต่กำเนิดเผ่าพันธุ์มนุษย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย (goal oriented work) และดำรงไว้ซึ่งองค์การ เป็นช่องทางแห่งโอกาสให้มีการทำงานร่วมกัน โดยเข้ามารวมกันเป็นกลุ่มแล้วเชื่อมโยงกลุ่มเหล่านั้นเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ เพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าการแยกกันทำโดยอิสระ (รงชัย สันติวงษ์, 2537) องค์การจึงเป็นที่รวมของคนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์การย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลและเป้าหมายในชีวิตของเขา เพราะองค์การได้สร้างสิ่งที่เราได้ใช้เวลากับมันมาเกือบตลอดชีวิต (Urwick, 1976) เราทุกคนเกิดมาในองค์การ เรารู้โดยองค์การ ใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในการทำงานให้องค์การ ใช้เวลาว่างในองค์การ และในที่สุดก็ตายไปในองค์การ (พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2542) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาข้อเท็จจริงและความเป็นไปขององค์การที่เราเกี่ยวข้อง (สงบ ลุนทา, 2543)

วิทยาลัยอิสลามศึกษา จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2532 ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต ค้นคว้าวิจัย และให้บริการวิชาการแก่สังคมด้านศิลปวิทยาการเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2533) จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในประจำปีงบประมาณ 2548 ผลสรุปคะแนนเฉลี่ยรวมทุกมาตรฐาน อยู่ในเกณฑ์รับรองแต่ต้องปรับปรุง (วิทยาลัยอิสลามศึกษา, 2549) แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยอาจประสบกับปัญหาการบริหารจัดการองค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงระดับการรับรู้สุขภาพองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการรับรู้สุขภาพองค์การของบุคลากรโดยรวมและรายมิติ ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายบัณฑิต และความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับบัณฑิตที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานการวิจัย

1. สุขภาพองค์การของวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง
3. มิติสุขภาพองค์การและบัณฑิตที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ช่วงเวลากการเก็บข้อมูลศึกษาสุขภาพองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย คือ มิถุนายน - กรกฎาคม 2549

นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้สุขภาพองค์การ หมายถึง กระบวนการคิด และแปลความหมาย สมฤทธิ์ผลของวิทยาลัยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 7 มิติ ได้แก่ ความเข้มแข็งของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร การบริหารเน้นคน การบริหารเน้นงาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญและกำลังใจ การมุ่งเน้นวิชาการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทั้ง 12 บัณฑิต ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหาร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายได้ประจำและผลประโยชน์ที่ถือคุณสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

วิทยาลัย หมายถึง วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ วิทยาลัย

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและพนักงาน ทั้งสายการสอนและสายสนับสนุน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายสุขภาพองค์การ

สุขภาพ ตามคำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization - WHO) หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงแต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพเท่านั้น (วรรณภา ประทุมโทน, 2545) ส่วนคำว่า องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาลหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกัน อาจให้คำจำกัดความของคำสุขภาพองค์การ ได้ว่า เป็นสภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การ ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ และสามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (organizational health) เป็นแนวคิดของ Mathew Miles นักวิเคราะห์องค์การในยุคคลาสสิก เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้เมื่อประมาณสองทศวรรษที่ผ่านมา ด้วยการให้ความสนใจในข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติที่เห็นคล้อยต้องกัน เกี่ยวกับปัญหาและขั้นตอนของ

การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนในกลุ่มองค์กรและชุมชน จากจุดเริ่มต้นของความสนใจนี้ เขาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะทางด้านมานุษยวิทยาและจิตวิทยา ตลอดจนการได้ฝึกปฏิบัติจริง ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน Miles ได้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนต้องเริ่มที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายเบื้องต้น โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เขาได้ศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิตโดยอุปมาว่า องค์การเปรียบเสมือนร่างกาย ซึ่งมีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภาระหน้าที่คล้ายกับระบบการทำงานของร่างกายมนุษย์ (พรรณี สุวดี, 2537) สอดคล้องกับแนวคิดแบบวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ที่เชื่อว่าองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต เพราะสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์การคือมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความคิดมีอารมณ์ความรู้สึก ในระบบของสิ่งมีชีวิตจะมีการประเมินผลตลอดเวลา สัญญาณต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบของร่างกายคือตัวชี้วัดในการประเมินผลที่มีอยู่ตลอดเวลาของร่างกายของสิ่งมีชีวิต เพราะถ้าไม่มีสัญญาณหรือการประเมินผลร่างกายของสิ่งมีชีวิตก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ (วิธาน ฐานะวุฒ, 2549)

องค์การซึ่งจัดเป็นระบบทางสังคมนั้นจะคล้ายคลึงกับระบบของสิ่งมีชีวิตที่มีคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เป็นตัวจักรกลประสานและควบคุมระบบย่อยอื่น ๆ ให้ปฏิบัติหรือดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งระบบทางกายภาพจะไม่มีสิ่งนี้ (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2548) Miles ให้คำจำกัดความสุขภาพองค์การว่า องค์การที่มีสุขภาพดีคือ องค์การที่ไม่เพียงแต่จะดำรงกิจการอยู่ในสังคมสิ่งแวดล้อมที่ตั้งอยู่ แต่เป็นองค์การที่สามารถเผชิญต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาและขยายกิจการออกไปอย่างไม่หยุดยั้ง และองค์การที่ขาดประสิทธิผลคือ องค์การที่มีสุขภาพไม่ดี คำจำกัดความนี้นักการศึกษาที่ศึกษาสุขภาพองค์การหลายท่านต่างอ้างอิงและเห็นด้วยกับคำจำกัดความนี้ (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538)

ลักษณะสุขภาพองค์การ

1) องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) เป็นองค์การที่สมาชิกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรม มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นคณะยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขวิกฤตการณ์ มีการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ ร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้าของงานเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ มีเสรีภาพในการทำงาน มีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นกันในกลุ่มการทำงาน ใฝ่เรียนรู้ในความผิดพลาด และมีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ได้รับประสิทธิภาพ มีโครงสร้างองค์การ สำคัญในระเบียบข้อบังคับและนโยบายที่ดี เพื่อให้สมาชิกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สมาชิกทุกคนร่วมมือกันแก้ไขอุปสรรคการปฏิบัติงานในอนาคต

2) องค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (unhealthy organization) เป็นองค์การที่สมาชิกส่วนใหญ่จะไม่อุทิศตนให้กับองค์การ ผู้ทำงานปกปิดปัญหาและข้อผิดพลาด แต่จะนำไปเปิดเผยในสถานที่ที่ไม่สมควร มีอิทธิพลจากภายนอกขององค์การเข้ามาทำความยุ่งยากในการดำเนินการ ผู้บริหารในตำแหน่งสูงใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการมากเกินไป ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่มุ่งหวัง เนื่องจากมีระเบียบนโยบายต่าง ๆ มากเกินไป ไม่ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน อิจฉาริษยากัน เมื่อเกิดปัญหาจะแตกความสามัคคี ความขัดแย้งจะถูกเก็บไว้ในใจ และไม่ได้รับการแก้ไขไม่เกิดการเรียนรู้ การทำงานขาดการประเมินผลสัมพันธภาพเกิดขึ้นโดยไม่จริงจัง ถูกจำกัดวงในการทำงาน ผู้บริหารยึดมั่นในตนเองสูงใช้ดุลยพินิจส่วนตัวมากเกินไปและจะไม่เสี่ยงในการทำงาน (Foye & Well, อ้างถึงใน จิรัฐติกาล ก้อนเพชร, 2546)

มิติสุขภาพองค์การ

การวัดสุขภาพองค์การ เป็นการวัดสภาวะการปฏิบัติงานขององค์การ 7 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความเข้มแข็งของสถาบัน (institutional integrity) หมายถึง ความสามารถของสถาบันในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อดำรงไว้ซึ่งบูรณภาพของการศึกษา บุคลากรได้รับการปกป้องผู้บริหารประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่อต้านกระแสกดดันจากภายนอก

มิติที่ 2 อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปเห็นพ้องและยอมรับในความคิดเห็น โดยปราศจากการถูกครอบงำจากผู้บังคับบัญชา

มิติที่ 3 การบริหารเน้นคน (consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์ โดยปฏิบัติตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงาน รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

มิติที่ 4 การบริหารเน้นงาน (initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นภารกิจและความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย กฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบโครงสร้างของสถาบัน

มิติที่ 5 การสนับสนุนทรัพยากร (resource support) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน มีการสนับสนุนอุปกรณ์พิเศษทันทีที่มีการร้องขอ

มิติที่ 6 ขวัญในการปฏิบัติงาน (morale) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ภูมิใจที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสถาบัน บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน มีความกลมเกลียวและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มิติที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการ (academic emphasis) หมายถึง ระดับของความคาดหวังที่จะให้สถาบันเป็นเลิศในทางวิชาการ โดยตั้งมาตรฐานการดำเนินงานด้าน

วิชาการไว้สูงและมุ่งที่จะสัมฤทธิ์ผล มีบรรยากาศที่ดีในด้านการเรียนการสอน ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันต่างร่วมกันสนับสนุนความมุ่งมั่นในการเป็นเลิศทางวิชาการ (Hoy & Feldman, อ้างถึงใน พรธณี สุวดี, 2537)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ดังนี้

1) ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นที่ชื่นชมแก่ผู้พบเห็นและผู้เกี่ยวข้อง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง ความต้องการมีชื่อเสียง มีอำนาจ ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยและเกิดความเชื่อถือในความสามารถจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก

3) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารหรือผู้ร่วมงาน โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่

4) ความก้าวหน้าในหน้าที่ (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ การอบรมดูงาน

5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่าย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผนและการตัดสินใจ ทำแล้วมีความสุขไม่เบื่อหน่าย

6) นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการองค์การ มีความยุติธรรมในการบริหาร มีระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีการ

ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในนโยบายและสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

7) การกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหาร (supervision) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และให้เกียรติผู้ร่วมงาน

8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้บริหารความเป็นมิตรและให้เกียรติ มีความเมตตาดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความยุติธรรมสามารถร่วมงานได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเคารพ เชื้อมั่นและให้ความร่วมมือ มีความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

10) รายได้ประจำและผลประโยชน์เกื้อกูล (salary and benefits) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ สิทธิและสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (work condition) หมายถึง บรรยากาศ ความสะอาดสบาย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน อาคารสถานที่รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

12) ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงานทางด้านเศรษฐกิจสภาพความมั่นคงขององค์การ มีเสถียรภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ดำรงตนอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542; วิเชียร วิทโยดม, 2547)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนนมาลย์ ศรีตรศาศตร์ (2542) ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) จิรัฐติกาล ก้อนเพชร (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครตามลำดับ โดยอาศัยทฤษฎีระบบสังคมของ Parsons และใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (organization health inventory - OHI) ของ Hoy และ Feldman เปรียบเทียบความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัย พบว่า สุขภาพองค์การของสถาบันที่ศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก ส่วนวรรณภา ประทุมโทน (2545) ศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกเช่นกัน

สกล อนันตเสวี (2545) ชุตติกาญจน์ เพชรแก้ว (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และวิทยาลัยอิสลามศึกษา โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 10 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมี 3 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงาน

จากการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางในการศึกษาสุขภาพองค์การโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพ (OHI) ของ Hoy และ Feldman ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยกำหนดตัวแปรตามจำนวน 12 ปัจจัยเป็นกรอบในการศึกษา

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยอิสลามศึกษาจำนวน 50 คน กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครบถ้วนจำนวน 45 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้สุขภาพองค์การของบุคลากร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อคำถาม ใน 7 มิติ คือ มิติที่ 1 ความเข้มแข็งของสถาบัน มิติที่ 2 อิทธิพลของผู้บริหาร มิติที่ 3 การบริหารเนื้องาน มิติที่ 4 การบริหารเนื้องาน มิติที่ 5 การสนับสนุนทรัพยากร มิติที่ 6 ขวัญและกำลังใจ มิติที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวม 36 ข้อคำถาม คือ ปัจจัยที่ 1 ความสำเร็จในงาน ปัจจัยที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่ 3 ความรับผิดชอบ ปัจจัยที่ 4 ความก้าวหน้าในหน้าที่ ปัจจัยที่ 5 ลักษณะที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ 6 นโยบายและการบริหาร ปัจจัยที่ 7 การกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหาร ปัจจัยที่ 8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่ 9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่ 10 รายได้ประจำและผลประโยชน์เกี่ยวกับปัจจัยที่ 11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่ 12 ความมั่นคงในการทำงาน

2.2 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ศึกษาจำนวน 15 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นครั้งนี้แบบสอบถามวัดสุขภาพองค์การ $\alpha = 0.93$ แบบสอบถาม

วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน = 0.97 แบบสอบถาม
ทั้งฉบับ = 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่าง
เดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2549 ได้รับแบบสอบถามคืน
มาจำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปใช้สถิติ
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA) เปรียบเทียบรายคู่ใช้ LSD (Least
significant of different) และหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation
coefficient)

5. การแปลผลข้อมูล

เกณฑ์การรับรู้สุขภาพองค์การ โดยใช้เกณฑ์
การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด,
2545; สุนนมาลย์ ศรีศรศาสตร์, 2542)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 สภาพที่ปรากฏให้เห็น
น้อยที่สุด = สุขภาพไม่สมบูรณ์

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 สภาพที่ปรากฏให้เห็น
น้อย = สุขภาพสมบูรณ์น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 สภาพที่ปรากฏให้เห็น
ปานกลาง = สุขภาพสมบูรณ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 สภาพที่ปรากฏให้เห็น
มาก = สุขภาพสมบูรณ์มาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 สภาพที่ปรากฏให้เห็น
มากที่สุด = สุขภาพสมบูรณ์มากที่สุด

**เกณฑ์วัดระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน** โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 = มีความพึงพอใจ
น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 = มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 = มีความพึงพอใจ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 = มีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มีความพึงพอใจมาก
ที่สุด

เกณฑ์วัดระดับของความสัมพัทธ์ระหว่างมิติ
สุขภาพองค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2534)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความหมาย

.30 และ ต่ำกว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

.31 - .69 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

.70 ขึ้นไป ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

การทดสอบนัยสำคัญแสดงโดยสัญลักษณ์
ดังต่อไปนี้ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดง
สัญลักษณ์ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดง
สัญลักษณ์ **

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากร
ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าเป็นชายร้อยละ 75.6 เป็นหญิง
ร้อยละ 24.4 จำแนกเป็นข้าราชการ ร้อยละ 57.8 พนักงาน
มหาวิทยาลัยร้อยละ 31.1 ลูกจ้าง ร้อยละ 11.1 โดยเป็น
บุคลากรสายการสอน ร้อยละ 51.6 และสายสนับสนุน
ร้อยละ 44.4 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36-50 ปี และอายุ
ราชการอยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวนเท่ากันร้อยละ 46.7
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 48.9 ส่วนใหญ่
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ดังตาราง 1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
พบว่า บุคลากรรับรู้สุขภาพองค์การของวิทยาลัยโดยรวม
และรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.32$) โดยมีมิติ
การมุ่งเน้นวิชาการมีความสมบูรณ์สูงสุด ($\bar{x}=3.46$)
รองลงมาคือ มิติขวัญและกำลังใจ ($\bar{x}=3.25$) มิติที่มี
สุขภาพสมบูรณ์ต่ำที่สุดคือ การบริหารเน้นคน ($\bar{x}=3.00$)

ตาราง 1 ความถี่และร้อยละของลักษณะทางประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (n=45)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	75.60
หญิง	11	24.40
2. ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	26	57.80
พนักงานมหาวิทยาลัย	14	31.10
ลูกจ้าง	5	11.10
3. ประเภทบุคลากรตามสายงาน		
สายการสอน	25	55.60
สายสนับสนุน	20	44.40
4. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	16	35.50
36-50 ปี	21	46.70
51 ปีขึ้นไป	8	17.80
5. อายุราชการ		
1-10 ปี	21	46.70
11-20 ปี	19	42.20
21-30 ปี	5	11.10
6. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	16	35.50
ปริญญาโท	22	48.90
ปริญญาเอก	7	15.60
7. ตำแหน่งทางวิชาการ (n=25)		
อาจารย์	22	88.00
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	8.00
รองศาสตราจารย์	1	4.00

รองลงมา คือ มิติการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{x}=3.19$) ดังตาราง 2

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีผลในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{x}=3.41$) โดยมีความพึงพอใจลักษณะของงานสูงสุด ($\bar{x}=3.85$) รองลงมาคือความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.76$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.69$) แต่มีระดับความพึงพอใจในรายได้และผลประโยชน์ที่ต่ำกว่าที่สุด ($\bar{x}=2.98$) รองลงมาคือนโยบายและ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สุขภาพองค์การ

มิติสุขภาพองค์การ	ค่าสถิติ		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	S.D.	
มิติที่ 1 ความเข้มแข็งของสถาบัน	3.36	0.60	สมบุรณ์ปานกลาง
มิติที่ 2 อิทธิพลของผู้บริหาร	3.45	0.66	สมบุรณ์ปานกลาง
มิติที่ 3 การบริหารเน้นคน	3.00	0.96	สมบุรณ์ปานกลาง
มิติที่ 4 การบริหารเน้นงาน	3.28	0.82	สมบุรณ์ปานกลาง
มิติที่ 5 การสนับสนุนทรัพยากร	3.19	0.89	สมบุรณ์ปานกลาง
มิติที่ 6 ขวัญและกำลังใจ	3.45	0.81	สมบุรณ์ปานกลาง
มิติที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการ	3.46	0.64	สมบุรณ์ปานกลาง
การรับรู้สุขภาพองค์การโดยรวม	3.32	0.60	สมบุรณ์ปานกลาง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		ระดับความพึงพอใจ
	\bar{x}	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในงาน	3.51	0.70	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.28	0.69	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบ	3.76	0.74	มาก
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.19	1.05	ปานกลาง
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.84	มาก
ปัจจัยอนามัย			
6. นโยบายและการบริหาร	3.05	1.01	ปานกลาง
7. การกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหาร	3.24	1.08	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.41	1.06	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.91	มาก
10. รายได้ประจำและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.98	1.05	ปานกลาง
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	1.08	ปานกลาง
12. ความมั่นคงในการทำงาน	3.54	1.17	มาก
รวม	3.41	0.75	ปานกลาง

การบริหาร ($\bar{x}=3.05$) และความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{x}=3.19$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทุกปัจจัย พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ดังตาราง 3

4. ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับการรับรู้สุขภาพองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1) บุคลากรชายและหญิง มีระดับการรับรู้สุขภาพองค์การ โดยรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน และมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน เพศหญิงมีความพึงพอใจต่ำกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้สุขภาพองค์การโดยรวมและรายมิติแตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ความก้าวหน้าในหน้าที่รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) บุคลากรสายการสอนและสายสนับสนุน มีระดับการรับรู้สุขภาพองค์การโดยรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความมั่นคง

ในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่ำกว่าบุคลากรสายการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) บุคลากรสายการสอนประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับการรับรู้สุขภาพองค์การโดยรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นมิติขวัญและกำลังใจ บุคลากรสายการสอนที่เป็นข้าราชการมีสภาพขวัญและกำลังใจต่ำกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีระดับความพึงพอใจโดยรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากตาราง 4 จะเห็นว่ามิติสุขภาพองค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทางบวก และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผลการวิเคราะห์สามารถแจกแจงเป็นรายมิติได้ดังนี้

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

	มิติที่ 1	มิติที่ 2	มิติที่ 3	มิติที่ 4	มิติที่ 5	มิติที่ 6	มิติที่ 7	ผลรวมมิติ
ปัจจัยที่ 1	.20	.36*	.23	.28	.18	.24	.35*	.33*
ปัจจัยที่ 2	.54**	.36*	.68**	.62**	.49**	.69**	.29*	.69**
ปัจจัยที่ 3	.55**	.47**	.63**	.65**	.58**	.52**	.42**	.71**
ปัจจัยที่ 4	.58**	.35*	.69**	.56**	.49**	.70**	.29	.68**
ปัจจัยที่ 5	.53**	.42**	.59**	.59**	.45**	.61**	.31*	.65**
ปัจจัยที่ 6	.73**	.5**	.69**	.69**	.66**	.47**	.58**	.80**
ปัจจัยที่ 7	.61**	.49**	.89**	.73**	.50**	.67**	.49**	.81**
ปัจจัยที่ 8	.56**	.52**	.83**	.69**	.39**	.64**	.32*	.74**
ปัจจัยที่ 9	.48**	.40**	.62**	.49**	.40**	.63**	.24	.61**
ปัจจัยที่ 10	.55**	.39**	.69**	.58**	.61**	.45**	.35*	.68**
ปัจจัยที่ 11	.38*	.34*	.65**	.59**	.50**	.58**	.19	.62**
ปัจจัยที่ 12	.55**	.39**	.69**	.58**	.53**	.64**	.33*	.70**
ผลรวม	.67**	.53**	.85**	.75**	.62**	.73**	.43**	.85**

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01

1) มิติการบริหารเน้นคน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .85$) โดยมีความสัมพันธ์กับการกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหารสูงสุด ($r = .89$) มีความสัมพันธ์กับลักษณะของงานต่ำที่สุด ($r = .59$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

2) มิติการบริหารเน้นงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .75$) โดยมีความสัมพันธ์กับการกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหารสูงสุด ($r = .73$) รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r = .69$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

3) มิติขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .73$) โดยมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงสุด ($r = .70$) รายได้ประจำและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำที่สุด ($r = .45$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

4) มิติความเข้มแข็งของสถาบันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .67$) โดยมีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารสูงสุด ($r = .73$) มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่ทำงานต่ำที่สุด ($r = .38$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

5) มิติการสนับสนุนทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .62$) โดยมีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารสูงสุด ($r = .66$) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่ำที่สุด ($r = .39$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

6) มิติอิทธิพลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .53$) โดยมีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารสูงสุด ($r = .54$) และมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำที่สุด ($r = .34$)

7) มิติการมุ่งเน้นทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .43$) โดยมีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารสูงสุด ($r = .58$) มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับนับถือต่ำที่สุด ($r = .29$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การรายมิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r \geq .70$) พบว่า

1. มิติการบริหารเน้นคนกับการกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหารและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .89, .83$)

2. มิติความเข้มแข็งของสถาบันกับนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .73$)

3. มิติการบริหารแบบเน้นงานกับการกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .73$)

4. มิติขวัญและกำลังใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .70$)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในแต่ละวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับการรับรู้สุขภาพองค์การของบุคลากร วัตถุประสงค์ประการแรกนี้มีสมมติฐานว่า ระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 จากผลการวิเคราะห์การรับรู้สุขภาพองค์การของบุคลากร บุคลากรมีความเห็นว่า วิทยาลัยมีสุขภาพองค์การสมบุรณ์ปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารองค์การ ในระดับสถาบัน ได้แก่ ความเข้มแข็งของสถาบัน ในระดับบริหาร ได้แก่ อิทธิพลของผู้บริหาร การบริหารเน้นคน การบริหารเน้นงาน การสนับสนุนทรัพยากร และในระดับปฏิบัติการ ได้แก่

ขวัญกำลังใจและการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้สุขภาพองค์การ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร พบว่า สุขภาพองค์การสมบูรณปานกลาง ผลการวิเคราะห์การรับรู้สุขภาพองค์การของวิทยาลัย อยู่ในระดับสมบูรณปานกลาง แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัย ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารองค์การ เพื่อให้สุขภาพองค์การอยู่ในระดับดีหรือดีมาก ทั้งนี้ เพราะสุขภาพองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารงานภายใน และการปฏิบัติงานของสถาบัน (วรรณภา ประทุมโท, 2545) โดยจะต้องเจาะลึกลงในรายละเอียด ของแต่ละภารกิจว่า มีมิติใดที่ต้องปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้องค์การมีสุขภาพดี ดังแนวคิดของ Daft (อ้างใน มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การว่ามีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่ราบรื่นและสิ้นเปลืองสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การมีกิจกรรมร่วมกัน และองค์การมีผลผลิตในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Quick and Quick (อ้างใน มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) ที่กล่าวว่า การที่องค์การมีสุขภาพดี คือ การที่องค์การสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับความเห็นของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน (2549) ที่สรุปผลการประเมินคุณภาพภายในของ วิทยาลัยตามมาตรฐานตัวบ่งชี้ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่แท้จริงแล้วอยู่ที่การประเมินคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นเพียงมาตรการที่

จะกระตุ้นแรงเร้าที่จะให้ผู้รับผิดชอบตระหนักในปัญหา และหาทางแก้ไข (กษมา วรวรรณ ณ อรุณา, 2549)

1.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้สุขภาพองค์การ เป็นรายมิติพบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มิติการมุ่งเน้นวิชาการ แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยเป็นสถาบัน การศึกษาที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมาย การศึกษาไว้สูง แต่นักศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ มีระเบียบแบบแผน และ เครื่องครัดในระเบียบแบบแผน คณาจารย์มีความเชื่อมั่น ในความสามารถของนักศึกษา นักศึกษาตั้งใจศึกษาเล่าเรียน วิทยาลัยมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ ทางด้านอิสลามศึกษา ดังที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ 2554 (VISION 2011) โดยขยายการรับนักศึกษาปริญญาตรี เปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา อีกหนึ่งหลักสูตร และเปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิตใน ภาคการศึกษาที่ 2/2549 วิทยาลัยได้รับการสนับสนุน จากมหาวิทยาลัย โดยเป็นหนึ่งในเจ็ดสาขาที่ได้รับการ เสริมสร้างความเป็นเลิศ และได้รับการบรรจุไว้ใน ยุทธศาสตร์จังหวัดปัตตานี เพื่อเปิดหลักสูตรนานาชาติ และจัดตั้งศูนย์ภาษาได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคาร จำนวน 120 ล้านบาท ซึ่งล้วนเป็นการกำหนดเป้าหมาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับพรณี สุวดี (2537) ที่กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานสำคัญและเป็นหลักของ การบริหารการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาจาก ผลงานทางวิชาการ การมุ่งเน้นทางวิชาการผู้บริหารต้อง เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสนใจด้านหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ขณะเดียวกันบุคลากรต้องใช้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งสร้าง ความเป็นเลิศ โดยนักศึกษามีความรู้และมีสัมฤทธิ์ผล ทางการเรียน

1.3 การที่มิติการบริหารเน้นคนมีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด แสดงว่าบุคลากรรับรู้ว่ามีมิติการบริหารเน้นคนมี ความสมบูรณต่ำที่สุดสมควรได้รับการปรับปรุง ทั้งนี้ เพราะการบริหารเน้นคนเป็นการบริหารที่มุ่งสร้างมิตร

สัมพันธ์โดยผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นเสมือนผู้ร่วมงาน มีเมตตาธรรมและรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งดูแลเอาใจใส่ด้านสวัสดิการของบุคลากร Roueche และ Baker (อ้างใน วรรณภา ประทุมโทน, 2545) พบว่าภาวะผู้นำที่แสดงความเป็นเลิศมีลักษณะดังนี้ 1) แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวอาจารย์ และผู้ใต้บังคับบัญชาอื่นๆ 2) อาจารย์และผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกลึกซึ้งว่าสามารถเข้าพบและพูดคุยปัญหากับผู้บริหารได้ทุกเวลา 3) ผู้บริหารขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำความคิดเห็นนั้นไปพิจารณา 4) ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะในด้าน การสอน และด้านอื่นๆ ของอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ Reddin (อ้างใน วรรณภา ประทุมโทน, 2545) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีบรรยากาศแบบเน้นคน (people climate) หมายถึง มีการตระหนักในความเป็นเอกัตบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้บริหารเข้าใจผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างราบรื่น การติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นกลไกสำคัญในการบริหารให้บรรลุเป้าหมาย Murry (อ้างใน พรธณี สุวดี, 2537) กล่าวเปรียบเทียบว่า องค์การที่ขาดการสื่อสาร ประจวบคนไข้วัยโรคจิต ซึ่งไม่สามารถในการรับข่าว หรือส่งข่าวให้เกิดความเข้าใจต่อกันได้ ทำให้องค์การกลายเป็นอัมพาตไปในที่สุด พรธณี สุวดี (2537) กล่าวว่า มิติด้านผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน จะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาบรรลุถึงเป้าหมายได้ ทั้งนี้ เพราะหากผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน โดยมุ่งเน้นทั้งด้านมิตรสัมพันธ์ (การบริหารเน้นคน) อาทิ การแสดงความเป็นมิตรเป็นกันเอง และไม่ถือตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยดีตลอดจนดูแล เอาใจใส่ในสวัสดิการของผู้ร่วมงานและยังมุ่งเน้นด้านกิจสัมพันธ์ (การบริหารเน้นงาน) อาทิ การรู้จักเลือกมอบหมายงานให้ทำอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมก็จะทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญ กำลังใจในการ

ปฏิบัติงานด้วยดี เป็นผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Collen (อ้างใน พรธณี สุวดี, 2537) ที่ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน สามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ดี วรรณภา ประทุมโทน (2545) ได้เสนอแนะการพัฒนาสุขภาพองค์การ ในมิติการบริหารเน้นคนว่า 1) ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญาของสถาบันร่วมกันและพร้อมจะเดินไปสู่เป้าหมาย 2) ควรสร้างกรอบความคิดใหม่ในการพัฒนาคนเพิ่มคุณภาพของบุคลากรในสถาบัน 3) ควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) ควรเน้นการบริหารแบบกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศ ให้เกิดรู้สึกสามัคคี 5) การให้ข้อมูลข่าวสาร และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ น่าจะช่วยให้มิติการบริหารเน้นคนมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ประการที่สองของการวิจัย เพื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวัตถุประสงค์ข้อนี้มีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากจำนวน 5 บัณฑิต ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน 7 บัณฑิต ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายได้ประจำและผลประโยชน์เกี่ยวกลุ่ม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ เพชรแก้ว (2546) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิทยาลัยอิสลามศึกษา ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 6 ปัจจัย และมีความพึงพอใจระดับน้อย 6 ปัจจัย ไม่ปรากฏว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่า บุคลากรวิทยาลัยมีความพึงพอใจในระดับมาก 5 ปัจจัย และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 7 ปัจจัย ไม่ปรากฏว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าในระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2546-2549) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น

2.2 เมื่อพิจารณาอันดับของความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ รายได้ประจำและประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร และความก้าวหน้าในหน้าที่ สอดคล้องกับสกล อนันตเสวี (2545) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยสามลำดับสุดท้ายคือ เงินเดือนและประโยชน์เกื้อหนุน นโยบายและการบริหารงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจกับทฤษฎีสองปัจจัย พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงใจ มากกว่าบัณฑิตอนามัย เพราะค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด อันดับที่ 1, 2 เป็นบัณฑิตสูงใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด อันดับสุดท้ายและรองสุดท้าย เป็นบัณฑิตอนามัย อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจต่อบัณฑิตประจำและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิตอื่นทั้ง 12 ปัจจัย ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารต้องนำไปปรับปรุง โดยเฉพาะการกระจายรายได้ และผลประโยชน์เกื้อกูลให้ครอบคลุมทั่วถึง เสมอภาค และเป็นธรรมกับบุคลากรทุกประเภทและทุกสายงาน

2.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า บุคลากรวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงใจ อยู่ในระดับมาก

จำนวน 3 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง 2 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนบัณฑิตอนามัย มีความพึงพอใจระดับมากเพียง 2 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 5 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหาร นโยบายและการบริหาร รายได้ประจำและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลจากการวิจัยนี้สามารถอธิบายทฤษฎีสองปัจจัย ได้ว่าเมื่อบัณฑิตอนามัยได้รับการตอบสนองน้อยก็จะสร้างความไม่พอใจในงานทำ (dissatisfaction) เป็นผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ทั้งบัณฑิตอนามัยและบัณฑิตสูงใจ ต้องได้รับการเสริมสร้างจากระบบบริหารควบคู่กัน เพราะเมื่อใดบัณฑิตสูงใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็พลอยตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดบัณฑิตอนามัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่ายทอดถอนใจหมดกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยควบคู่กัน ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างการสูงใจและขจัดความไม่พอใจของบุคลากรให้หมดไป จะได้ทำให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น (วิเชียร วิทญูตม, 2547)

3. วัดอุปสรรคประการที่สาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวัดอุปสรรคประการนี้ มีสมมติฐานว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวก

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า สุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .85$) สามารถอธิบายได้ว่าสุขภาพองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กร และสุขภาพองค์กร การเป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติ ขององค์กร หรือเป็นการศึกษาบรรยากาศขององค์กรใน อีกแง่มุมหนึ่ง (Hoy and Feldman, อ้างใน วรณภา ประทุมโท, 2545) สุขภาพองค์กรเป็นเครื่องบ่งชี้ ความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ การจัดการที่มีข้อมูล มีการสื่อสารที่ดี มีความขัดแย้งน้อย มีการร่วมแสดงความคิดเห็นสูง มีความแตกต่างระหว่าง บุคคลน้อย และองค์กรเป็นระบบเปิด สมาชิกมีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง องค์กรที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่น สภาพในการทำงานราบรื่น และสิ้นไหล สมาชิกในองค์กรมีความสุข มีความพอใจในการทำงาน และองค์กรมีผลผลิตในระดับสูง (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) ในขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึก ของบุคลากร ที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุข ของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผล ตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่จะทำให้เกิด ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้ง การส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมาย ขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) แสดง ให้เห็นว่า สุขภาพองค์กรและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อกัน ดังที่ Wolman (อ้างใน สาวิณี แสงสุริยพันธ์ และคณะ, 2547) นิยามความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุข เมื่อ ได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือแรงจูงใจ ส่วน Hoy และ Miskel (อ้างใน มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) ให้ความเห็นต่อโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์กรดีว่า อาจารย์ ในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์กรดีจะผูกพันกับการเรียน การสอน มีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในสถาบันของตน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงพบว่าสุขภาพองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง สอดคล้องกับสุนมมาลัย ศรีศรศาสตร์ (2542) และจิรัฐติกา ก้อนเพชร (2546) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์ กันในทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับกลาง

3.2 มิติสุขภาพองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไปมี ดังนี้

1) มิติการบริหารเน้นคน กับการกำกับ ดูแลทางเทคนิคของผู้บริหาร และความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .89 และ .83 ตามลำดับ และมีติการบริหารเน้นคนกับการกำกับดูแล ทางเทคนิคของผู้บริหาร มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .73 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากมิติ การบริหารเน้นงาน และมีติการบริหารเน้นคน เป็นระดับ จัดการ (managerial level) ตามทฤษฎี ระบบสังคมของ Parsons เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายใน องค์กร โดยผู้บริหารต้องมีบทบาท และพฤติกรรม ที่ สนับสนุน การจัดหาทรัพยากรให้พอกับความต้องการ ขององค์กร ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล สามารถจูงใจให้ ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้ใจในตัวผู้บริหาร เป็น กระบวนการที่ผู้นำใช้ลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ บทบาท กลวิธีที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการชักจูง กระตุ้น สร้าง แรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ Yuki (อ้างถึงใน พรณี สุวดี, 2537) พบว่า พฤติกรรม ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ การมุ่งงาน (กิจสัมพันธ์) และแบบมุ่งคน (มิตรสัมพันธ์) ผลจากการ วิจัย พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีพฤติกรรมภาวะ ผู้นำทั้งสองแบบ การกำกับดูแลทางเทคนิคและความสัมพันธ์กับผู้บริหารเป็นปัจจัยอนามัย ตามทฤษฎีสอง ปัจจัย เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหาก บุคลากรไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารต้องมั่นใจว่า ปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน การบังคับบัญชาทาง เทคนิคต้องได้รับการยอมรับ และมีความสัมพันธ์อันดี กับผู้ร่วมงาน เพราะเมื่อปัจจัยอนามัยลดต่ำลงกว่าระดับ

ที่ควรจะเป็นหรือขาดหายไป จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (วิเชียร วิทยอดม, 2547)

ทฤษฎีที่สนับสนุนผลการวิจัยในครั้งนี้ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหารกับมิติการบริหารเน้นคนและมิติการบริหารเน้นงาน คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎี X กล่าวว่า โดยปกติมนุษย์จะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส ด้วยเหตุผลที่คนไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงจึงต้องใช้วิธีบังคับควบคุมสั่งการ ลงโทษ เพื่อให้คนปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นการบริหารที่ใช้ศาสตร์และไม่ใช้ศิลป์ในการบริหารองค์การอาจประสบความสำเร็จในงานแต่จะไม่สามารถครองใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นการมองมนุษย์เหมือนเครื่องจักร ตามทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิกของ Frederick W. Taylor ทำให้องค์การมีบรรยากาศแบบปิด ขาดความมีชีวิตชีวา แต่ความสัมพันธ์ตามข้อค้นพบที่ว่า การกำกับดูแลทางเทคนิคของผู้บริหารกับมิติที่เน้นคนและเน้นงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก จะสอดคล้องกับทฤษฎี Y ที่มองว่ามนุษย์มีอิสระที่จะจริงจังในการทำงาน แต่จะสนุกและเพลิดเพลินกับการทำงานหากมีการบริหารจัดการที่ดี และสามารถสนองตอบสิ่งจูงใจของตนได้ การออกคำสั่ง การควบคุมและการลงโทษทางวินัย มิใช่เป็นวิธีที่จะทำให้คนปฏิบัติงาน แต่คนจะปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ ก็ต่อเมื่อเขามีศรัทธาต่อวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น

2) มิติความเข้มแข็งของสถาบันกับนโยบายและการบริหาร มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .73 หมายความว่า ถ้ามิติความเข้มแข็งของสถาบันอยู่ในระดับสูงก็จะมีผลให้ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารสูงขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าระดับความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้มิติความเข้มแข็งของสถาบันอยู่ในระดับต่ำ มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารระดับสถาบัน ตามทฤษฎีระบบสังคมของ Parsons ในขณะที่ปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัยเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ

ในงานที่ทำ ถ้าหากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองนโยบายและการบริหารที่ไม่ส่งเสริมความเติบโตขององค์การ และของบุคลากร การบริหารที่ไม่เป็นระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อน การขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย นโยบายที่ขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง และไม่สามารถปฏิบัติได้ จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่หากผู้บริหารดำเนินการจัดหางานจ้างอนามัยให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ บุคลากรในองค์การก็จะร่วมมือร่วมใจทำงานเพิ่มประสิทธิภาพองค์การได้มากมาย (วิเชียร วิทยอดม, 2547) ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงพบว่ามีตีความเข้มแข็งของสถาบันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหาร และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง แต่ผลการวิจัยข้อนี้ไม่สอดคล้องกับสมุนมาลย์ ศรีศรศาสตร์ (2542) ที่พบว่า มิติความเข้มแข็งของสถาบันไม่มีความสัมพันธ์กับด้านนโยบายและการบริหาร และไม่สอดคล้องกับจิรัฐติกาล ก้อนเพชร (2546) ที่พบว่า มิติความเข้มแข็งของสถาบันกับด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางผกผัน

3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างมิติขวัญกำลังใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่เท่ากับ .70 หมายความว่า ถ้ามิติขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงจะส่งผลให้ความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับสูง ในขณะที่วัดกันถ้าความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับต่ำ ก็จะส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากขวัญและการปฏิบัติงานเป็นของคู่กัน Ovard (อ้างใน พรธณี สุวดี, 2537) กล่าวว่า ขวัญเป็นคำอธิบายถึงความหวัง ความต้องการและความทะเยอทะยานของบุคคล ที่มีต่อองค์การ ขวัญจะชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจหรือความพยายาม อย่างสูงที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย พรธณี สุวดี (2537) กล่าวว่า ขวัญมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลในองค์การมีขวัญที่ดีจะทำให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ เต็มใจปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนขององค์การ ซึ่งสามารถ

เกื้อหนุนให้เกิดผลดีในด้านการควบคุมความประพฤติของบุคลากรให้อยู่ในกรอบของระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีสร้างสามัคคีในหมู่คณะ เป็นผลให้องค์กรการแข่งขันแกร่ง ส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่ตามทฤษฎีสองปัจจัย เป็นปัจจัยจูงใจอันเกิดจากการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง หน้าที่การงาน มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรใช้ความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้อหาของงาน (job content) โดยตรง (วิเชียรวิทย์อุตม, 2547) ดังนั้น หากมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่ ก็จะมีผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรดีขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ เซวงซิ่นประโคน (อ้างใน พรพณี สุวดี, 2537) จิรัฐติกาล ก่อนเพชร (2546) ที่ได้ศึกษาพบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มิติขวัญและกำลังใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และเป็นไปตามข้อตกลง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัยกับอธิการบดีที่กำหนดให้การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เป็นหนึ่งในภารกิจเร่งด่วนของผู้บริหารวิทยาลัยอิสลามศึกษา (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2549)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรชายและหญิงพบว่า มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ เพศหญิงจะได้รับการยอมรับนับถือน้อย และพึงพอใจต่อลักษณะงานน้อยกว่าเพศชาย แสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องปรับปรุงเรื่องความเสมอภาคและการให้เกียรติแก่เพศหญิง เพราะอิสลามเป็นศาสนาที่ให้เกียรติและปฏิบัติต่อสตรีด้วยดี ในขณะเดียวกันวิทยาลัยมีนักศึกษาหญิงมากกว่านักศึกษาชาย หากได้ปรับปรุง

ด้านการยอมรับนับถือด้วยการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของสตรี ดังกล่าวแล้วข้างต้น จะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานและสามารถเป็นต้นแบบแก่นักศึกษาของวิทยาลัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

1.2 ผลการรับรู้ของขวัญและกำลังใจพบว่ามีความเฉลียวต่ำที่สุดจากทุกข้อคำถาม มิติขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายการสอน ที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายการสอนที่เป็นข้าราชการมีสภาพขวัญและกำลังใจต่ำกว่าพนักงาน มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงาน มหาวิทยาลัยเป็นคนรุ่นใหม่ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ต้องมีความกระตือรือร้นและตื่นตัวในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนสูง และได้รับการเพิ่มเงินเดือน คิดเป็นร้อยละของเงินเดือนโดยไม่จำกัดจำนวน ในขณะที่ข้าราชการสายการสอนรับราชการมานานเริ่มเข้าสู่วัยกลางคน ปฏิบัติงานตามปกติวิสัย ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามระบบโควตาจำกัดจำนวนทำให้เกิดความรู้สึกเฉื่อยชา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องหามาตรการกระตุ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ มิฉะนั้นแล้ว อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาวอันเนื่องมาจาก การมีบุคลากรสองระบบอยู่ในองค์กรเดียวกัน

1.3 มิติการบริหารเน้นคน เป็นมิติที่จะต้องได้รับการปรับปรุงจากผู้บริหาร เนื่องจากการรับรู้สุขภาพองค์กร ในมิตินี้ ที่ปรากฏผลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมิติอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารและสร้างมิตรสัมพันธ์กับบุคลากร โดยปฏิบัติตัวเสมือนเพื่อนร่วมงานให้เกียรติให้ความไว้วางใจ ลดความหวาดระแวงที่มีต่อบุคลากร ตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสาร และสร้างบรรยากาศแบบเปิดในองค์กร รวมทั้งให้การดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการบุคลากร

1.4 เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยครั้งนี้กับ ชูติกาญจน์ เพชรแก้ว (2546) ในส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นว่ามีพัฒนาการของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ทั้งโดยรวมและรายปัจจัย และจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางบวกในระดับสูง หากได้มีการปรับปรุงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร น่าจะทำให้สุขภาพองค์การมีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพองค์การโดยรวม

1.5 หัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ที่การประเมินคุณภาพภายในการประเมินคุณภาพภายนอก เป็นเพียงมาตรการกระตุ้นเร้าให้ผู้บริหารได้ตระหนักในปัญหาและหาทางแก้ไขสุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งซึ่งประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกและอยู่ในระดับสูง ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ก็จะมีผลให้ดัชนีชี้วัดการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การในระดับมหาวิทยาลัย ระดับวิทยาเขต และระดับภาควิชา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การเพื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะต่าง ๆ ใน มหาวิทยาลัย
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับมิติอื่น ๆ เช่น การประกันคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารองค์การในมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2549, 31 สิงหาคม). "กอบกู้โรงเรียนในภาวะวิกฤติ พันธกิจที่ต้องร่วมมือร่วมใจ", *มติชนรายวัน*. ไม่ปรากฏเลขหน้า.
- จิรัฐติกาล ก้อนเพชร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูติกาญจน์ เพชรแก้ว. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. รายงานการวิจัย. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่างจำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เจริญกิจ.
- พรณี สุวดี. (2537). *การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2542). *องค์การและการจัดการ: แนวความคิดและทฤษฎี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). *สัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียด*

- ของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล. วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2549). **ข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา.** (สำเนา)
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิทยาลัยอิสลามศึกษา. (2549). **รายงานประจำปีการประเมินคุณภาพ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2547.** ปัตตานี: วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิเชียร วิทย์อุตม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิธาน ฐะวุฑฒ์. (2549, 22 กรกฎาคม). "การวัดผลและตัวชี้วัดในวิทยาศาสตร์สมัยใหม่", **มติชนรายวัน.** ไม่ปรากฏเลขหน้า.
- วรรณภา ประทุมโทน. (2545). **บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สกล อนันตเสรี. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สงบ ลุนทา. (2536). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2533). **ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับพิเศษ,** 107, 27, 16 กุมภาพันธ์, หน้า 15.
- สุนนมาลย์ ศรีศรศาสตร์. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Naceur Jabnoun. (2548). **Islam and Management.** แปลโดย นิเลาะ แวอูเซ็ง. ปัตตานี: มิตรภาพ.
- Urwick. (1976). **That Word Organization. Academy of Management Review, January. (n.p)**