

สุขภาพองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ

Organisational Health and Job Satisfaction of Thaksin University Staff

เจษฎา นกน้อย¹ วรรณภรณ์ บริพันธ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมสุขภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับสมบรูณ์น้อยบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกรับรู้สุขภาพองค์การต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอื่นๆ ขณะที่บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท รับรู้สุขภาพองค์การต่างจากบุคลากรกลุ่มอื่นๆ และบุคลากรสายวิชาการรับรู้สุขภาพองค์การต่างจากบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างจากบุคลากรกลุ่มอื่นๆ และพบว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the organisational health and job satisfaction of Thaksin University staff. A questionnaire was employed to collect data and analysed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient. The results showed that the level of overall organisational health was low while job satisfaction was at a moderate level. In terms of the

¹คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

²คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

organisational health perception, personnel holding a doctoral/PhD degree have a different perception to those holding other degrees. Personnel who earn a salary of 15,001–20,000 baht have a different perception from other groups. Academic staff also have different perceptions to support staff. In terms of job satisfaction, personnel who earn a salary of 25,001–30,000 baht have differing levels of satisfaction to other groups. A moderate positive relationship was found between organisational health perception and job satisfaction.

Keywords: Organisational Health, Job Satisfaction

บทนำ

ประเด็นว่าด้วยการปฏิรูประบบการศึกษาของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในวงกว้างและถกเถียงกันไม่รู้จบ ภาครัฐได้พยายามแก้ปัญหาทางลัดด้วยการเสนอให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ หรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ซึ่งจุดประสงค์หลักก็เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น เพราะกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนของทางราชการไทยที่ใช้ควบคุมและบังคับบัญชาทุกหน่วยงานราชการอาจไม่เหมาะกับบริบทของพันธกิจมหาวิทยาลัย (ธีระพร วีระถาวร, 2549)

ซึ่งการออกนอกระบบราชการอาจมีผลทำให้มหาวิทยาลัยดีขึ้นหรือเลวลงก็ได้ ขึ้นอยู่กับการจัดการของมหาวิทยาลัยนั้นๆ ถ้าจัดการดีมหาวิทยาลัยก็จะดีขึ้น ถ้าจัดการไม่ดีมหาวิทยาลัยก็จะเลวลง (วิจารณ์พานิช, 2549) อันเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่การต่อต้านและสนับสนุนจากบรรดาผู้เกี่ยวข้อง เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่มีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนและกล่อมเกลாதองสังคม รวมทั้งยังทำหน้าที่เป็นผู้ส่งต่อและแลกเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม วัฒนธรรม และองค์ความรู้จากชุมชนสู่เวทีโลก และจากเวทีโลกสู่ชุมชน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่เชี่ยวกราก มหาวิทยาลัยจึงเปรียบเสมือนตัวกลางในการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของชุมชน และขณะเดียวกันก็เป็นผู้เชื่อมต่อชุมชนเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ (สิทธิเทพ เอกสิทธิพงษ์, 2550)

สำหรับมหาวิทยาลัยทักษิณนั้นได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 (เจษฎา นกน้อย, สุธิไฉนศิริ และวรรณภรณ์ บริพันธ์ 2554) นับถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2554 ระยะเวลาได้ผ่านมาพอสมควร ผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงสภาพองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น สังคมและชุมชนให้ความสำคัญและตั้งความคาดหวังไว้สูง ในคุณภาพการจัดการศึกษา หลายมหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวได้เป็นอย่างดี บางมหาวิทยาลัยได้รับรางวัลดีเด่นมากมาย มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้ปกครองต้องการส่งบุตรหลานของตนเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย

เหล่านั้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีมหาวิทยาลัยอีกจำนวนหนึ่งที่นอกจากจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชนได้แล้ว ภายในมหาวิทยาลัยยังมีเหตุการณ์ไม่สงบ บุคลากรขาดความสามัคคี มีการเดินขบวนขับไล่ผู้บริหาร ดังที่เคยปรากฏเป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ ซึ่งผู้วิจัยมองปรากฏการณ์เหล่านี้ว่าเป็นผลสะท้อนให้ทราบถึงสุขภาพองค์การของมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาของ Cameron (1978) เกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาชั้นสูง ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละมหาวิทยาลัย แห่งละ 4-5 คน พร้อมกับคณาจารย์อีกแห่งละประมาณ 10 คน เกี่ยวกับมิติของควมมีประสิทธิภาพ (dimension of effectiveness) นั้น เกณฑ์การวัดสามารถแบ่งออกได้เป็น 9 มิติด้วยกัน คือ 1) ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา 2) พัฒนาการทางวิชาการ 3) พัฒนาการด้านอาชีพ 4) พัฒนาการส่วนบุคคล 5) ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างของคณาจารย์และผู้บริหาร 6) พัฒนาการด้านวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ 7) ความเปิดของระบบและปฏิกิริยาต่อชุมชน 8) ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และ 9) สุขภาพองค์การ (organizational health) จะเห็นได้ว่าสุขภาพองค์การเป็นหนึ่งใน 9 มิติของเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การ

นอกจากสุขภาพองค์การที่เป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การแล้ว ยังมีมิติสำคัญอีกมิติหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสุขภาพองค์การ นั่นก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ดังความเห็นของ Bennis (1971) อ้างถึง

ใน กรณี กิริติบุตร, 2529) ที่ว่า “ประสิทธิภาพขององค์การ และความพึงพอใจ หรือสุขภาพองค์การ ดูเหมือนจะสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในทางบวก กล่าวคือ หากความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น การทำงานหรือผลผลิตย่อมสูงขึ้นตามไปด้วย” ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าสุขภาพองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสมตามความมุ่งหมาย กล่าวคือ ในการบริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารจะต้องบริหารให้ได้ทั้งผลงานและความพึงพอใจของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงการปฏิบัติการกิจที่ดำเนินไปอยู่ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถ้าปราศจากความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะเป็นการยากที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ Bernard (1938) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการผสมผสานหลักมนุษยสัมพันธ์ให้เข้ากับหลักการบริหารจัดการ ซึ่งจะมีผลไปสู่ระบบของการร่วมมือ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ ใจความสำคัญก็คือ องค์การจะสามารถดำเนินการและอยู่รอดได้ก็ต่อเมื่อเกิดดุลยภาพระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการบรรลุเป้าหมายของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสุขภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณตามแนวคิดของ Hoy & Feldman โดยจะทำการดัดแปลงเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของ Hoy & Feldman (1987) ให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยทักษิณเพื่อ

ใช้ในการวัดสภาพองค์การ และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg (Herzberg's Two-Factors Theory) ขณะเดียวกันก็ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณด้วย เพื่อที่ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณเกิดแรงจูงใจ กระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับมิติสภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณระหว่างบุคลากรในกลุ่มต่างๆ
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกลุ่มต่างๆ ของมหาวิทยาลัยทักษิณ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาประสิทธิผลขององค์การ 2 ด้าน คือ สภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้คือ บุคลากรกลุ่มต่างๆ ของมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 911 คน (กองบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2554) แล้วจึงเลือกตัวแทนจากทุกกลุ่มย่อยของประชากร โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากตารางดังกล่าวระบุจำนวนตัวอย่างสำหรับประชากร 900 คน ไว้ที่ 269 ตัวอย่าง

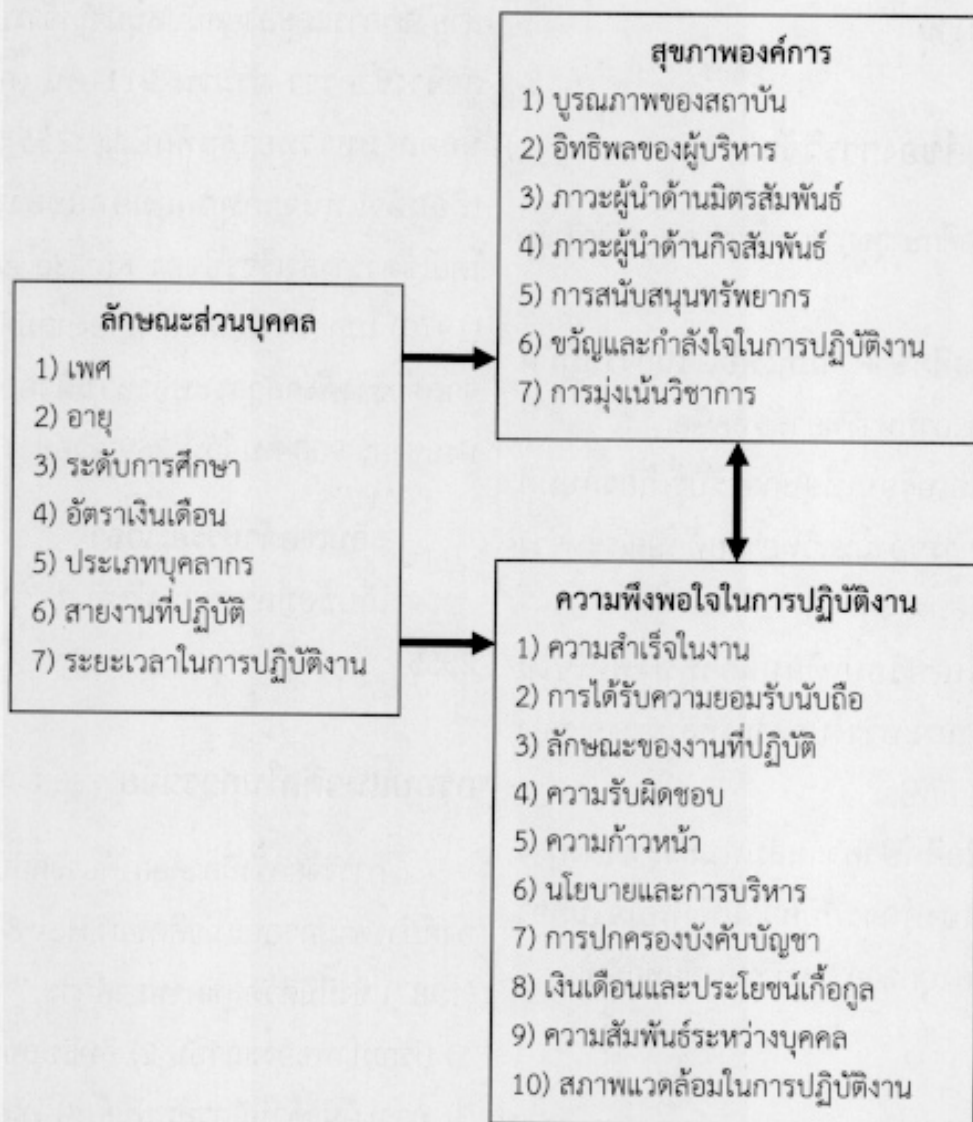
ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2555

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยองค์ประกอบมิติสภาพองค์การตามกรอบแนวคิดของ Hoy & Feldman (1987) ซึ่งมีมิติวัดสภาพองค์การ 7 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลากรของสถาบัน 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทรัพยากร 6) ขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7) การมุ่งเน้นวิชาการ ซึ่งมีมิติสุขภาพองค์การทั้ง 7 ด้านนี้เป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ชรัช ปานสุวรรณ 2540) และใช้เกณฑ์บ่งชี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Gilmer (1996) ที่จำแนกความพึงพอใจของบุคคลไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) นโยบายและการบริหาร 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล 9) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 10) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ได้อาศัยแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991) ที่ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นดัชนีตัวหนึ่งที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ และสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ อันนำมาซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อสมมติฐานการวิจัย

1. สุขภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับค่อนข้างสมบูรณ์ขึ้นไป
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป
3. บุคลากรแต่ละกลุ่มมีการรับรู้สุขภาพองค์การแตกต่างกัน
4. บุคลากรแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. สุขภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นแบบวัดสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจากเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory - OHI) ของ Hoy & Feldman (1987) เพื่อให้เหมาะกับบริบทด้านการบริหารการศึกษาของไทย ชุดที่ 2 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนามาจากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ชรัช ปานสุวรรณ 2540) และใช้เกณฑ์บ่งชี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Gilmer (1996) มาปรับให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้การวัดค่าแบบ Content Validity ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ และให้มีเนื้อหาตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ตอบแล้วจากกลุ่มตัวอย่างทดลองนอกเขตพื้นที่ที่จะเก็บตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อถือได้ โดยวัดค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหา Cronbach's Alpha Coefficient โดยจะต้องได้ค่าความเชื่อถือได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (Cronbach, 1951) จึงจะนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดสุขภาพองค์การ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดี (.8225 - .8941) สำหรับผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ตั้งแต่ระดับค่อนข้างดี (.7826) ระดับดี (.8501 - .8976) ไปจนถึงระดับดีมาก (.9022 - .9430)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่จัดระบบแล้วไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเทียบกับเกณฑ์ โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

1) เกณฑ์พิจารณาคุณภาพองค์การ ใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 = สุขภาพไม่สมบูรณ์

ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 = สุขภาพสมบูรณ์น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 = สุขภาพค่อนข้างสมบูรณ์

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 = สุขภาพสมบูรณ์

2) เกณฑ์พิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 ความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 ความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 ความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 ความพึงพอใจมากที่สุด

3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้สุขภาพองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยนำมาหาค่า t-test และ F-test กรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 จะทดสอบหาคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยวิธีการของ Scheffe ต่อไป

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์พิจารณาระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้

สหสัมพันธ์ ความหมาย

มากกว่า .70 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

.30 ถึง .70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

น้อยกว่า .30 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ผลการวิจัย

ในภาพรวมสุขภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับสมบูรณ์น้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าสุขภาพองค์การด้านบุรณภาพของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับสมบูรณ์น้อย ขณะที่สุขภาพองค์การด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับค่อนข้างสมบูรณ์

ในภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรหญิงและบุคลากรชายมีการรับรู้สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน บุคลากรในช่วงอายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้สุขภาพองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีการรับรู้สุขภาพองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ

ปวส./อนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้สภาพองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีการรับรู้สภาพองค์การที่แตกต่างจากบุคลากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-35,000 บาท ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีการรับรู้สภาพองค์การไม่แตกต่างกัน บุคลากรสายวิชาการ มีการรับรู้สภาพองค์การแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้สภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

บุคลากรหญิงและบุคลากรชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรในช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากร 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-35,000 บาท ขณะที่บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคลากร

สายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปการวิจัย

อภิปรายผล

ในภาพรวมสภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับสมบูรณ์น้อย โดยพบว่าสภาพองค์การด้านคุณภาพของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับสมบูรณ์น้อย ขณะที่สภาพองค์การด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการมุ่งเน้นวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสมบูรณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยชาญ ชัยหาร (2533) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา โดยเสนอให้ปรับปรุงมิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ กล่าวคือ ควรเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ได้พบปะสังสรรค์นอกเวลางานบ้างและมีมิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ กล่าวคือ ควรกำหนดเป้าหมายให้สามารถปฏิบัติได้ไม่สูงจนเกินไป ควรกระจายข่าวสารให้ครูอาจารย์ได้รับรู้อย่างรวดเร็วและทันกับเหตุการณ์ด้วย ผู้บริหารควรใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการปกครองบังคับบัญชาครูอาจารย์

ในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540) ที่ได้ทำการศึกษาสุขภาพองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ บุญสม ทองทา (2542) ที่ได้ทำการศึกษารับรู้ของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดสระแก้ว ในแต่ละด้านของมิติสุขภาพองค์การพบว่าสุขภาพองค์การของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับปานกลาง แบ่งเป็นสุขภาพองค์การมิติภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับแข็งแรง มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติการติดต่อสื่อสาร และมิติความสามัคคี อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษานินา แสงรัตน์ (2544) ที่พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ พินรัชต์ งานไว (2544) ที่พบว่าสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผลการศึกษาของ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541) พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ อติกานต์ ปิ่นสุข (2550) ที่พบว่าบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) เป็นองค์การสุขภาพดี โดยภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี มีบทบาทสำคัญในการสร้างให้องค์การมีสุขภาพดี

ในภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชรัช ปานสุวรรณ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย พบว่าอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ Liao (1994) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมในประเทศไต้หวันอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรหญิงและบุคลากรชายมีการรับรู้สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541) ขณะที่บุคลากรในช่วงอายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้สุขภาพองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีการรับรู้สุขภาพองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท อีกทั้งบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้สุขภาพองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีการรับรู้สุขภาพองค์การที่แตกต่างจากบุคลากร 2 กลุ่ม

คือ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-35,000 บาท ขณะที่ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีการรับรู้สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน บุคลากรสายวิชาการมีการรับรู้สุขภาพองค์การแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541)

บุคลากรหญิงและบุคลากรชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ Titanji (1994) ที่พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ขณะที่บุคลากรในช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ Titanji (1994) ที่พบว่าบุคลากรที่เกิดในปี ค.ศ. 1960 หรือหลัง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า อีกทั้งยังพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ ชรัช ปานสุวรรณ (2540) และ Morton (1978) ที่ศึกษาพบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ และไม่พอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากร 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-35,000 บาท ขณะที่บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท และพบว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ Titanji (1994) ที่พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6 ปี หรือน้อยกว่า มีความพึงพอใจในงานที่ทำมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

สุขภาพองค์การของมหาวิทยาลัยทักษิณมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Liao (1994) และ Lowe et al. (2003) ที่พบว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่ผลการศึกษาของ ปรีชา สุวรรณรัตน์ (2537) พบว่าสถานภาพทางสังคม โอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน และสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่ผลการศึกษาของ Ulriksen (1996) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยภายใน (intrinsic factors) ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ความสำเร็จ (achievement) และ

ลักษณะของงาน (work itself) และ Ransom (1991) ที่ศึกษา พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้องค์การมีสุขภาพดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทักษิณควรมุ่งปรับปรุงสุขภาพองค์การด้านบุรณภาพของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งยังอยู่ในระดับสมบูรณ์น้อย

2. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทักษิณควรมุ่งปรับปรุงองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทักษิณจึงควรมุ่งปรับปรุงการรับรู้ของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีต่อสุขภาพองค์การ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีการรับรู้สุขภาพองค์การน้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เพื่อรักษาคนกลุ่มนี้ให้ทำงานร่วมกับองค์การต่อไปให้นานที่สุด เพื่อไม่ให้องค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้กับองค์การอื่น

4. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทักษิณควรมุ่งปรับปรุงการรับรู้สุขภาพองค์การของบุคลากรสายวิชาการให้เพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการมีการรับรู้สุขภาพองค์การน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งอาจจะนำมาซึ่งปัญหาสำคัญของมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้เพราะบุคลากรสายวิชาการถือเป็นกลจักรสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยให้เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นๆ

5. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทักษิณควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น หากต้องการทำให้สุขภาพองค์การมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บรรณานุกรม

- กองบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2554). อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ณ วันที่ 1 มกราคม 2554. Available at: <http://www.tsu.ac.th/personnel/form/files/0501201126อัตรากำลัง%201%20มค.54.pdf> (23 กุมภาพันธ์ 2554)
- เจษฎา นกน้อย, วรรณภรณ์ บริพันธ์ และสุธี ไชวศิริ. (2554). การสื่อสารภายในองค์การเพื่อรองรับการเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชัยชาญ ชัยหาร. (2533). การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชรัช ปานสุวรรณ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระพร วีระถาวร. (2549). “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปรัชญา หลักการ และนโยบายที่จำเป็น.” มติชน. 27 ธันวาคม: 7.
- นิภา แสงรัตน์. (2544). สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญสม ทองทา. (2542). การศึกษาสุขภาพองค์การ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดสระแก้ว. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา สุวรรณรัตน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพบก. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- พิณรัชต์ งานไว. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิจารณ์ พานิช. (2549). การออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัย. Available at: <http://gotoknow.org/blog/council/65062> (17 กุมภาพันธ์ 2554)
- สิทธิเทพ เอกสิทธิพงษ์. (2550). “จากมหาวิทยาลัยรัฐสู่มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: สาเหตุและผลกระทบ.” **ประชาไท**. 8 กันยายน.
- อดิگانต์ ปิ่นสุข. (2550). บทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษา บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน). ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรรถัย คุณะสารพันธ์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Barnard, C. I. (1938). *The Function of the Executive*. Twenty - second Printing Cambridge, Massachusettes: Harvard University Press.
- Cameron, K. (1978). *Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher-Education*. *Administrative Science Quarterly*, 23(4): 613-614.
- Cronbach, L. Y. (1951). “Coefficient alpha and the internal structure of tests.” *Psychometrika*. 16: 297-334.
- Gilmer, V. H. B. (1996). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). “Organizational Health: The Concept and Its Measure.” *Journal of Research and Development in Education*. 20(4): 30-37.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Liao, Y. M. (1994). “School Climate and Effectiveness in Taiwan’s Secondary Schools (China) [CD-Rom].” Doctoral Dissertation, St. John’s University (New York).
- Lowe et al. (2003). “Correlates of Employees’ Perceptions of a Healthy Work Environment.” *American Journal of Health Promotion*. 17(6): 390-399.
- Morton, R. J. (1978). “The Influence of Selected Factors on the Job Satisfaction and Career Development of the 1930-1973” Ph.D. from the University of Wisconsin, Madison’s School of Education. *Dissertation Abstracts International*. 24(12): 7062-A.

- Ransom, M. P. (1991). "A Study to Defermine the Relationship between Elements of Participative Management and Organizational Health." Dissertation Abstracts International University of Arkansas. 51 (11A).
- Titanji, F. P. (1994). "Job Satisfaction Among Public Secondary/High School Teachers in Cameroon (Secondary School Teachers, High School Teachers) [CD-Rom]." Doctoral Dissertation, University of Lowell.
- Ulriksen, J. J. (1996). "Perceptions of Secondary Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction (Motivation, Attrition) [CD-Rom]." Doctoral Dissertation, University of Southern California.