

**รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

Model of health Enhancement in the organization affects the work efficiency of government agencies: A case study of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the northeastern region

จรูญศักดิ์ สุนทรเดชา<sup>1</sup>

Jaroonsak Soonthondachar

Received: March 19, 2019

Revised: March 31, 2019

Accepted: March 31, 2019

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพสุขภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3. สร้างรูปแบบการสร้างเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพการวิจัยเชิงปริมาณใช้การศึกษาวิธีวิจัยเชิงสำรวจและใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 216 รูปหรือคน ซึ่งเป็นตัวแทนบุคลากรในสังกัด

---

<sup>1</sup> บริษัท เอเชีย คอนเนคท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520; Asia connect corporation Co.,Ltd. Lamplatiew, LAT krabang, Bangkok 10520  
Corresponding author, e-mail: jrs.stc@gmail.com, Tel. 094-6395692

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือระดับวิทยาเขต 5 แห่ง จำนวน 467 รูปหรือคน การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนาในการคำนวณค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ( $\bar{X}$ ) และการกระจายความเห็นด้วยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพทั่วไปของสภาวะในองค์กร โดยใช้เทคนิคไคสแควร์ และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาวะองค์กร 5 ด้าน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากนั้นนำผลลัพธ์ที่ได้ไป ออกแบบสัมภาษณ์ แล้วจึงสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 รูป นำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อ หาข้อสรุปรูปแบบการสร้างเสริมสภาวะในองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพสภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.91) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านก็ยังพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาวะในองค์กรใน ละแต่ด้าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์หรือส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับสูงมาก ( $R = 0.860^{**}$ )

3. รูปแบบการสร้างเสริมสภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน พบว่า 1) ด้านวินัยใน การทำงานองค์กรจะต้องสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 2) ในด้านความรับผิดชอบจะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรักในหน้าที่ การงานและทำงานที่ตนเองชอบหรือถนัด 3) ด้านมนุษย์สัมพันธ์จะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ จะต้องปลูกจิตสำนึกประชาธิปไตยในองค์กรเคารพสิทธิเสรีภาพและรับฟังกันมากขึ้นจึงจะทำให้ ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น

**คำสำคัญ:** รูปแบบการสร้างเสริมสภาวะในองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน

## Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the health enhancement in the organizations of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the northeastern region 2) to study the relationship between health enhancement in the organization and the work efficiency of personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the northeastern region and 3) to create a model for enhancing the health conditions that affect the efficiency in the work of Maha Chulalongkorn university personnel in the Northeastern region. By using mixed research methods, consisting of quantitative and qualitative research. Quantitative research, using survey research and using questionnaires to collect data from the sample group, using the formula of Taro Yamane, sample size of 216 persons representing personnel under Mahachulalongkorn University, located in the northeastern part of the campus, 467 persons. Analysis by using descriptive statistics to calculate mean score ( $\bar{X}$ ) and distribution with standard deviation (S.D). Find the relationship between personal factors and general conditions of health in the organization by using Chi-Square test and finding correlation between personal factors and organizational health 5 aspects with Pearson's product moment correlation coefficient. Then bring the results to design an interview. Then, in-depth interviews with 7 key informants, synthesized data to find the conclusion of model of health enhancement in the organization that will affect the work efficiency of personnel.

Findings were as follows:

1. The level of opinion towards the health condition in the organization of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the northeastern region in the overall view was at a high level ( $\bar{X} = 3.78$ ). When considered each aspect found that all aspects were at a high level, While the level of opinion towards work efficiency of personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the northeastern region,

overall view ,found that it was at a high level ( $\bar{x} = 3.91$ ) and when classified in each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects as well.

2. The relationship between health conditions in the organization and the work efficiency of personnel Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the northeastern region found that the health conditions in the organization in each aspect, in overall view , had a relationship or effected in work efficiency of personnel at Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the northeastern region with a very high positive relationship ( $R = 0.860^{**}$ )

3. Model for enhancing the health conditions of the organization that had an effect on efficiency. It was found that: 1) Discipline in the work, the organization must establish standards of performance on the basis of rules, regulations and equality. 2) In responsibility will have to raise consciousness in the love of work and the work that they like or were skillful 3) in human relation beings must cultivate consciousness to love well participation and team work, and 4) creative thinking must cultivate democratic consciousness in the organization, respect for freedom and listen more and more to make creativity happen.

**Keywords:** Model of health Enhancement in the organization, work efficiency

## บทนำ

การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานหรือการลดอัตราการขาดงานและการลาออกแล้วยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Martin, Angela J.; Jones, Elizabeth S. and Callan, Victor J., 2005) จากรายงานธุรกิจนานาชาติ (International Business Report: IBR) ประจำปี ค.ศ. 2008 โดย Grant Thornton พบว่าร้อยละ 59 ของธุรกิจทั่วโลกได้ให้ความสำคัญในการรับสมัครงานและดูแลพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา และระบุว่า การใส่ใจและดูแลพนักงานเป็นหัวใจของความสำเร็จของธุรกิจ ขณะเดียวกันยังมี

ผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นความสุขกับผลประกอบการขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่ไล่กวดตามกัน (Gray, 2007)

กระแสแนวคิดทางวิชาการก็ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นของความสุขในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ การมีสุขภาพกายและใจที่ดี นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในระดับสากลนั้นก็มีนิตยสารฟอร์จูนซึ่งนำเสนอการจัดอันดับ 100 บริษัทแรกที่คนอยากทำงานมากที่สุด (100 Best Companies to Work For) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549-2552 จัดทำขึ้นโดยสถาบัน Great Place to Work ได้จัดทำหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับหลายองค์กรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ 5 ด้าน คือ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร (Credibility) ด้านการยอมรับ (Respect) ด้านความโปร่งใสในการบริหารงาน (Fairness) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Pride) และด้านความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร (Camaraderie) ผลจากการที่องค์กรที่ได้รับคัดเลือกเป็น 1 ใน 100 บริษัทนั้น บริษัทก็ได้รับใบสมัครงานเป็นจำนวนมาก เป็นการเปิดโอกาสให้บริษัทเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถเหมาะสมกับธุรกิจ มีอัตราการลาออกต่ำ ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาสุขภาพของพนักงานก็จะลดลง เนื่องมาจากผลกระทบจากความเครียดในการทำงานลดลง เมื่อสุขภาพกายและใจแข็งแรงสมบูรณ์ก็เกิดความร่วมมือที่จะสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมในองค์กร ในระยะยาว องค์กรจะได้รับประโยชน์ในด้านผลผลิตภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผลกำไรเป็นไปตามเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยและในฐานะที่เป็นองค์กรภาครัฐ เป็นหน่วยงานการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตออกไปรับใช้สังคมและพระพุทธศาสนา มีบุคลากรภายในองค์กรทำหน้าที่แตกต่างกันไปและต้องปฏิบัติงานวันหนึ่งมากถึง 8 ชั่วโมง ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ และบางกลุ่มมีระยะเวลาการทำงานที่มากกว่า 8 ชั่วโมง ที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร บุคคลเหล่านี้ควรได้รับการดูแลสุขภาพที่ดี อยู่เสมอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังคำกล่าวที่ว่า องค์กรสุขภาพดีเป็นองค์กรที่เน้นให้คนส่วนใหญ่มีความสุขและใช้ชีวิตในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งเราต้องสร้างกระบวนการที่คนนั้นขึ้นมาโดยองค์กรคนร่วมงานต้องรู้สึกเป็นเจ้าของแนวคิดลักษณะข้างต้นนี้สอดคล้องกับความเห็น (เอมิเร เลิฟวีย์, 2548) ที่ว่าถ้าบุคคลมีความสุขที่ดีก็ยอมทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้นด้วย ที่ทำงานควรเป็นที่ที่มีคุณค่าต่อสุขภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี มีการจัด

สิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสุขภาพ บุคคลภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่กับการมีสุขภาพดี เพื่อทำหน้าที่ในการเตรียมคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การพัฒนาคุณภาพของคนในองค์กรมีปัจจัยหลายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการพัฒนา ที่สำคัญอย่างยิ่งคือคนที่คนในองค์กรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและจิตใจเป็นพื้นฐานของความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพของคนในด้านอื่น ๆ และจะทำให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะในมหาวิทยาลัยและองค์กรต่าง ๆ ต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพสุขภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## ขอบเขตการวิจัย

บทความวิจัยนี้จะศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยสุขภาวะ 5 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้า และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวินัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงบริบททางการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและหน่วยงานในสังกัดในระดับวิทยาเขต โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยบุคลากรในสังกัด

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับวิทยาเขต 5 แห่ง จำนวน 467 รูปหรือคน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95 % และให้มีความคาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 รูปหรือคน ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้แทนในระดับวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 รูป ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับวิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตอุบลราชธานี และวิทยาเขตนครราชสีมา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บข้อมูล ข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ความคิดเห็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับวิทยาเขต 5 แห่ง จำนวน 467 รูปหรือคน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95 % และให้มีความคาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 รูปหรือคน ก่อนที่จะมีการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้าน และเฉลี่ยรวมทุกด้าน รวมถึงการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสภาพทั่วไปของสุขภาวะในองค์กร โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะองค์กร 5 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการจัดและใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จและด้านความพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้แทนในระดับวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 รูป และทำการ

วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากทุกกลุ่มข้อมูลดังกล่าวโดยการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษา มาแล้วมาเป็นส่วนประกอบ

## สรุปผลการวิจัย

1. สุขภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพสุขภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ขณะที่ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดย ภาพรวม ก็พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน เช่นกัน

2. สุขภาวะในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะใน องค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สุขภาวะในองค์กรในแต่ละด้านโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์หรือส่งผล ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $R = 0.860^{**}$ )

3. รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

3.1) รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านวินัยใน การทำงานนั้น สิ่งที่สำคัญก็คือ องค์กรจะต้องสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานเกิดความ เรียบร้อยเป็นไปในแนวทางเดียวกัน บนพื้นฐานของกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีแต่ความเสมอภาคเท่าเทียมเท่านั้น

3.2) รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านความ รับผิดชอบนั้น สิ่งที่สำคัญก็คือ องค์กรจะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรักในหน้าที่การ งานและเกิดความรับผิดชอบต่อผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถบนพื้นฐานการทำงานที่ ตนเองชอบหรือถนัด

3.3) รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น สิ่งที่สำคัญและสำคัญก็คือ องค์กรจะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมที่จะต้องมีการประสานสัมพันธ์และการรับผิดชอบร่วมกัน

3.4) รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านความคิดสร้างสรรค์นั้น สิ่งที่สำคัญและสำคัญก็คือ องค์กรจะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดการบริหารจัดการในแนวราบมากกว่าแนวดิ่ง เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในวงกว้างมากกว่าที่จะกระจุกอยู่ในระดับผู้บริหาร มีการส่งเสริมการมีประชาธิปไตยในองค์กร ให้ทุกคนเคารพสิทธิเสรีภาพรบกวนกันมากขึ้น ยึดถือเสียงส่วนใหญ่แต่ก็ต้องเคารพเสียงส่วนน้อยด้วย จึงจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า สุขภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมก็อยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์แล้วยังพบว่า สุขภาวะในองค์กรในละแวกด้านโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์หรือส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ทำให้เห็นได้ว่าการจัดองค์การเชิงพุทธและการขับเคลื่อนพัฒนาสุขภาวะองค์กรแบบพุทธที่มีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นต้นแบบ สามารถที่จะส่งผลหรือมีอิทธิพลก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเชิงบวกในระดับที่สูงมาก ทั้งนี้ เพราะส่วนหนึ่งของความเป็นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะดำรงรากฐานการทำงานตามแนววิถีพุทธ มีการปกครองบังคับบัญชารวมถึงการบังคับใช้กฎ ระเบียบ หรือวินัยในการทำงานบนพื้นฐานแห่งพรหมวิหารธรรม กล่าวคือมีการแสดงออกหรือขับเคลื่อนบนพื้นฐานของความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อกัน ขณะเดียวกันบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนหนึ่งจะเป็นพระภิกษุและในส่วนของคฤหัสถ์ส่วนใหญ่ก็จะเป็นผู้ที่เคยบวชเรียนหรืออยู่ในเพศบรรพชิตมาก่อน ถือว่าเป็นผู้ที่มีไตรสิกขาธรรม และผ่านการฝึกฝนเรียนรู้และพัฒนามาแล้ว ใน 3 เรื่องสำคัญ คือ ศีล สมาธิ และปัญญา กล่าวคือ ศีลเป็นเรื่องของการฝึกในด้านพฤติกรรมบนพื้นฐานของวินัยที่เป็นตัวการจัดเตรียมบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา สมาธิเป็นเรื่อง

ของการพัฒนาคุณภาพสมรรถภาพและสุขภาพของจิตทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิมใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่อนคลาย ความรู้สึกพอใจ ส่วนปัญญาเป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จัก วินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดการต่อ สร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มันเป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดภัยไร้ทุกข์ และเข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์

หากจะมองในมิติของการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาท อำนาจ หรือหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละรูปหรือคน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไล่เรียงลงไปจนถึงพนักงาน เจ้าหน้าที่ในระดับล่าง ทุกรูปหรือคน ปฏิบัติภารกิจหน้าที่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อที่เป็นไปตามหลักอิทธิบาทธรรม กล่าวคือ มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อรับหน้าที่แล้วก็จะมีความตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วยความรับผิดชอบต่อ บนพื้นฐานของความใส่ใจ ตั้งใจไม่ประมาทเลินเล่อ และที่สำคัญคือจะมีการพัฒนาและสร้างสรรค์หาแนวทางหรือวิธีการทำงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าอยู่เสมอ นอกจากนั้นความรับผิดชอบต่อเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่ดำเนินไปตามครรลองแห่งหลักอภิธานิยธรรมที่หมายถึงธรรมที่เป็นเหตุให้เกิดความเจริญโดยส่วนเดียว ไม่มีเสื่อม ซึ่งประกอบไปด้วยหัวใจ 7 ประการ กล่าวคือ หมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ เมื่อจะประชุมก็พร้อมเพรียงกัน เมื่อเลิกประชุมก็พร้อมเพรียงกันเลิก และพร้อมเพรียงกันช่วยทำกิจที่ควรจะช่วยกัน ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ไม่ลบล้างสิ่งที่ได้บัญญัติไว้ สักการะ เคารพ นับถือผู้ใหญ่ในชุมชน และพร้อมที่จะรับฟังข้อเสนอกจากท่านเหล่านั้น ไม่ข่มเหง รังแกผู้ที่ด้อย ไม่ข่มเหงล่วงเกินสตรี สตรีถือว่าเป็นเพศแม่ เป็นเพศที่อ่อนแอ บุรุษควรให้เกียรติให้ การยกย่อง ปกป้องไม่ให้ใครละเมิด สิทธิหรือข่มเหงรังแก สักการะเคารพเจดีย์ หมายถึงการให้ความเคารพและปกป้องรักษาปูชนียสถานที่สำคัญในศาสนา เพื่อจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของกลุ่มคนในหมู่คณะที่อยู่ร่วมกันและระลึกถึงกัน และให้การอารักขา ค้ำครอง อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ คือการค้ำครองบรรพชิต ซึ่งเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ต่อไป

ในมิติของการทำงานร่วมกัน สังคมหรือประชาคมมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นที่ตั้งของวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ หน่วยวิทยบริการ หรือห้องเรียนต่าง ๆ หากมองในภาพรวมจะพบว่ามีความสมัคร สามาน สามัคคี กลม

เกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้ออาทรกันดีมาก มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในทางวิชาการ การบริหาร หรือกิจกรรมสนทนาการการแข่งขันกีฬาบุคลากรประจำปี ทำให้ทุกรูป/คนรู้จักมักคุ้น กันดี มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความมีสราณียธรรมต่อกัน มีการช่วยขนขวายกิจธุระของกันและกัน ด้วยกายและด้วยจิตที่เมตตา มีการว่ากล่าวตักเตือนด้วยจิตที่เมตตา คิดแต่สิ่งที่จะก่อประโยชน์แก่กันและกันและองค์กร มีการแบ่งปันลาภที่ตนได้มาแล้วโดยชอบธรรมให้แก่กันและกันโดยเสมอภาค รักษาศีลของตัวเองให้บริสุทธิ์เหมือนเพื่อนร่วมงานและไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ และมีความ คิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่ง จุดต่าง ของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่ เสมอนอกจากนั้นยังต้องอาศัยหลักสังคหวัตถุธรรมมาเป็นรากฐานสำคัญในการทำงานร่วมกัน เพื่อ เป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน หรือหลักการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันและกัน เริ่ม ตั้งแต่การให้ ทั้งการให้วัตถุ การให้ความรู้ และการให้อภัย การมีวาจาเป็นที่รักหรือการมีคำพูดหรือ การพูดจะต้องมีส่วนในการสร้างบรรยากาศแห่งความสมานฉันท์ การประพฤติประโยชน์ที่จะต้อง สร้างหรือการประพฤติสิ่งที่เป็ประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่กันและกัน และการวางตนสม่าเสมอที่จะต้อง สร้างความเป็นกลางที่ปราศจากอคติให้เกิดขึ้นเพื่อความถูกต้องและชอบธรรม

ในด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะยึดหลักสัปปริสธรรม 7 เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จักเหตุ รู้หลักการ รู้ งาน รู้หน้าที่ รู้จุดมุ่งหมายและรู้จักผล รู้จักตนว่า มีศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา และปฏิภาณ รู้จัก ประมาณ รู้จักความพอดี ตามหลักแห่งมัชฌิมาปฏิปทาและหลักสันโดษ รู้จักเวลาอันเหมาะสม รู้จัก ชุมชนหรือสังคมอย่างถูกต้อง และรู้จักเลือกคบคนให้ถูกต้อง และเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ขึ้น เจริญขึ้น ยังสัมพันธ์สอดคล้องและเป็นไปหลักประธาน 4 ที่การทำงานหรือกิจการใด ๆ จะต้อง ตั้งอยู่ความพยายามด้วยใจอันเด็ดเดี่ยว บากบั่น จริงจัง ขยันมั่นคงและสม่าเสมอจนสำเร็จ บน พื้นฐานของการ เพียรระวังไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้น คือ ไม่ประพฤติชั่วทาง กาย ทางวาจา และทางใจ เพียรละความชั่วที่เกิดขึ้นแล้วหรือสิ่งที่ไม่ดีที่เราผล่อทำไปแล้วก็ให้พยายามละและไม่ประพฤติชั่ว อีก เพียรทำแต่ความดี คือ หมั่นประพฤติดี ประพฤติชอบทางกาย ทางวาจาและทางใจ และเพียร รักษาความดีไว้ไม่ให้สูญคือพยายามทำดีให้ตลอดไป

ผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพ ของบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต” (สำนักวิจัยสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546) ที่พบว่า ผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบัณฑิตสถาบัน

ราชภัฏสวนดุสิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจใน ความซื่อสัตย์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบมีความขยันสู้งาน อดทน และไม่ย่อท้อ มีความรักในเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อมตามลำดับ มีความสามารถในการวิเคราะห์ เชิงเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถปฏิบัติตาม ระเบียบของหน่วยงาน ทำงานได้ทันเวลา รักษาผลประโยชน์ของบริษัท องค์กร/หน่วยงาน ทำงานมี คุณภาพ มีการวางแผนหรือเตรียมการ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” (สุรพงษ์ ภิโยภภาพ, 2546) ที่ศึกษาแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ( $r=0.449$ ) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะ อิศระจากงานเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.419$ ) และในการศึกษาสมการสำหรับใช้ในการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าตัวแปรทางด้านการศึกษาพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน อายุ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และรายได้สามารถอธิบายความผันแปร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 44.9 และเป็นไปในเชิงบวก

นอกจากนั้นผลการศึกษาในครั้งนี้ยังมีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกับการศึกษาวิจัย เรื่อง “การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด” (จารุพันธ์ พวงศ์, 2543) ที่พบว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายที่เอื้อต่อความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะส่งผลต่อสุขภาพ พนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบริษัท เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ให้องค์กร จัดให้มีการเสริมทักษะด้านความรู้ในการทำงานและด้านสุขภาพให้แก่พนักงาน ส่วนด้าน การปรับเปลี่ยนบริการเพื่อสุขภาพมีไม่ชัดเจนนัก แต่ถือว่าสอดคล้องกับการดำเนินงานส่งเสริม สุขภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาวิจัยรูปแบบการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพสุขภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ก่อนที่จะนำไปสู่การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปสู่การประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ในด้านวินัยในการทำงานนั้น สิ่งที่สำคัญและสำคัญก็คือ องค์กรจะต้องสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานเกิดความเรียบร้อยเป็นไปในแนวทางเดียวกัน บนพื้นฐานของกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีแต่ความเสมอภาคเท่าเทียมเท่านั้น
2. ในด้านความรับผิดชอบนั้น สิ่งที่สำคัญและสำคัญก็คือ องค์กรจะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรักในหน้าที่การงานและเกิดความรับผิดชอบต่อ เมื่อปฏิบัติงานก็ขอให้อย่างเต็มความสามารถบนพื้นฐานการทำงานที่ตนเองชอบหรือถนัด
3. ในด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น สิ่งที่สำคัญและสำคัญก็คือ องค์กรจะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมที่จะต้องมีการประสานสัมพันธ์และการรับผิดชอบร่วมกัน
4. ในด้านความคิดสร้างสรรค์นั้น สิ่งที่สำคัญและสำคัญก็คือ องค์กรจะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดการบริหารจัดการในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในวงกว้างมากกว่าที่จะกระจุกอยู่ในระดับผู้บริหาร มีการส่งเสริมการมีประชาธิปไตยในองค์กร ให้ทุกคนเคารพสิทธิเสรีภาพรบกวนกันมากขึ้น ยืดถือเสียงส่วนใหญ่แต่ก็ต้องเคารพเสียงส่วนน้อยด้วย จึงจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยถึงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนกับการยื่นหยัดในภาวะวิกฤตสถาบันอุดมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมแผนรองรับในการปรับตัวในการจัด

การศึกษาในภาวะวิกฤตที่จะบีบรัดให้มหาวิทยาลัยต้องปิดตัวลงไปเนื่องจากคุณภาพ ประสิทธิภาพ และปริมาณนิสิตนักศึกษาที่มีจำนวนที่ลดลงเช่นในปัจจุบัน

## เอกสารอ้างอิง

- จารุพันธ์ พวงศ์. (2543). *การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษา บริษัทววกั๊กลำพูน จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักวิจัยสถาบันราชภัฏสวนดุสิต. (2546). *การศึกษาประสิทธิภาพของบัณฑิตสถาบันราชภัฏสวนดุสิต*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- สุรพงษ์ ภัยโยภาพ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน*. (ปริญญา นิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอมิเร เลิฟวิรี่. (กรกฎาคม 4, 2548). *การเสริมสร้างสุขภาพองค์กรที่ดี. ประชาชาติธุรกิจ*.
- Gray, R. (2007). *A Climate of Success*. Oxford: Elsevier.
- Martin. Angela J.; Jones. Elizabeth S. and Callan, Victor J. (2005). *The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change. European Journal of Work and Organizational Psychology, 14(3)*.