

[หน้าแรก](#)
[เกี่ยวกับ TCI](#)
[ฐานข้อมูล TCI](#)
[ค่า TJIF](#)
[การประเมินฉบับอื่น](#)
[งานวิจัยของ TCI](#)
[แบบฟอร์มการขอวารสาร](#)
[คณะกรรมการ](#)
[FAQ](#)

### ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

| ลำดับ | ชื่อวารสาร                               | ISSN      | เจ้าของ                                  | จัดอยู่ในวารสาร<br>กลุ่มที่ | สาขา                          |
|-------|--|-----------|--|-----------------------------|-------------------------------|
| 1     | Veridian E-Journal, Silpakorn University | 1906-3431 | บัณฑิตวิทยาลัย<br>มหาวิทยาลัย<br>ศิลปากร | 1                           | มนุษยศาสตร์และ<br>สังคมศาสตร์ |

ปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน :  
การศึกษาทฤษฎีฐานราก\*

The Phenomenon Enhancing Wellbeing in Multi-Complex Organizations of  
Working Age: A Study for Grounded Theory

ปาริชาติ เยพิทักษ์ (Parichat Yepitak)\*\*

ธีระวัฒน์ จันทัก (Thirawat Chantuk)\*\*\*

พิทักษ์ ศิริวงศ์ (Phitak Siriwong)\*\*\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่บ่งบอกถึงความหมายและองค์ประกอบของความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากมุมมองและแนวคิดจากกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชันบี กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ และกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 17 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง การสังเกตแบบมีส่วนร่วมจากการศึกษาพบว่า 1) ความผาสุกขององค์กร หมายถึง ความสุข ที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน จนทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงานจนกลายเป็นที่ยอมรับในทุกระดับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และ 2) ความผาสุกขององค์กรมีองค์ประกอบ คือ 2.1) ความร่วมมือร่วมใจ 2.2) บรรยากาศในการทำงานที่มีความสามัคคี การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 2.3) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานในปัจจุบันทั้งในด้านรายได้และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร 2.4) ความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่คาดหวังและเกิดความภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร 2.5) การได้รับการยอมรับจากในทุกระดับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

คำสำคัญ : ความผาสุกขององค์กร เจเนอเรชันบี เจเนอเรชันเอ็กซ์ เจเนอเรชันวาย

\* เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

To publish research results.

\*\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Graduate students., Faculty of Management Science, Silpakorn University E-Mail : parichat341@yahoo.com

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Asst. Prof. Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University E-mail: thirawat.scb@gmail.com.

\*\*\*\* รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Associate Professor, Dr. Faculty of Management Science, Silpakorn University

## Abstract

This research aims to study the phenomenon and the well-being of a diverse range of organizations working age. This research was qualitative research professor from the University of Technology in the generation B generation X and generation Y. The sampling of 17 people to collect information through interviews depth semi-structured observation and participation. The study found that 1) the well-being of the organization refers to the pleasure of working in cooperation in working atmosphere to result the satisfaction in workplace. Which, it was operated effectively. And it was successes in the work within the organization and outside the organization. And 2) the well-being of the organization is composed of 2.1) Cooperation in the workplace. 2.2) a good working atmosphere. And the colleagues is responsible 2.3) Satisfaction in the work of today in terms of revenue and duties as assigned by the organization. 2.4) successors in work as expected and was proud of the achievements that had been both inside and outside the organization. 2.5) recognized organization at all levels, both inside and outside the organization.

**Keyword:** Wellbeing, Generation B, Generation X, Generation Y

## บทนำ

จากสภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีอาจเรียกได้ว่าเป็นยุคแห่งดิจิทัล (Digital World) เพราะเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว องค์กร และสภาพสังคม ตั้งแต่การทำงานและการสื่อสาร ทำให้ในปัจจุบันสังคมที่ให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึง สภาวะจิตใจของคน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งยังเป็นอุปสรรคในการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนในแต่ละยุคสมัยนั้น มีความแตกต่างกันออกไป ตามสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ การปลูกฝังความคิดความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบหนึ่ง ส่งผลทำให้คนรุ่นหนึ่งของสังคมมีคุณลักษณะที่แตกต่างออกไปจากคนอีกรุ่นหนึ่งอย่างชัดเจน (ชานนท์ ศิริธร, 2555)

ในปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรจึงได้หันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลมากขึ้น สิ่งนั้นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ และความสุขก็เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาไม่ว่าจะเป็นในแง่ของชีวิตส่วนตัว หรือครอบครัว และความสุขที่เกิดจากการทำงาน เพราะคนทำงานต้องใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวันอยู่ในที่ทำงาน สถานที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของคนทำงาน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553) หากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี คนทำงานก็จะอยากไปทำงาน และอยากแสดงผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สภาพแวดล้อมจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของคน

ในองค์กร เพราะบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Lowe, 2004)

จากปรากฏการณ์ข้างต้นแสดงให้เห็นได้ว่าการสร้างความสุขในองค์กร นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กร (Dive, 2004) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน (Gopalakrishnan and Damanpour, 2010) เพราะความสุขที่เกิดขึ้นนั้น สามารถสร้างบรรยากาศภายในองค์กร ให้เกิดความรัก สามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการลดความขัดแย้งจากการทำงานได้ เพราะความสุขจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้บุคลากรภายในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น สำหรับการสร้างความสุขในองค์กรกลับไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง หรือเป็นหน้าที่ขององค์กรเพียงเท่านั้น หากแต่เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร องค์กรทุกระดับ พนักงานทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรด้วยเช่นกัน ที่จะต้องร่วมกันสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม (Smet, Loch and Schaninger, 2007) โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการเติบโตขององค์กรไปพร้อมกับพัฒนาบุคลากรในองค์กร (จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร, 2555)

การสร้างองค์กรแห่งความผาสุกที่ยั่งยืน จึงเป็นแนวคิดสำหรับ “คนในองค์กร” ที่ถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญของครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เพราะหัวใจสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามกรอบแนวคิดของ องค์กรอนามัยโลก (Burton and World Health Organization, 2010) กล่าวคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The Physical Work Environment) เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน และสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The Psychosocial Work Environment) หมายรวมถึง การบริหารจัดการ องค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทักษะความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึง แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) หมายถึง ทรัพยากรที่สนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ และความเป็นชุมชนในองค์กร (Enterprise Community Involvement) ประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ และ ความผูกพันของคนในองค์กรที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555) จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การสร้างความผาสุกในองค์กรมีปัจจัยแวดล้อมที่เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกหลายปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่หลากหลายของช่วงวัยทำงาน เป็นต้น

หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความหลายของช่วงวัยทำงานจำนวนมาก จะพบได้ว่า คนแต่ละวัยจะมีแนวคิดและมุมมองที่แตกต่างกันออกไป (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554) ความแตกต่างของวัยทำงานนี้จะส่งผลให้เกิดความแตกต่างทางความคิด ทักษะ ค่านิยม มุมมอง และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีความแตกต่างกันไปตามสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมของแต่ละช่วงวัยทำงาน ซึ่งเรียกว่าเป็น ความแตกต่างทางความคิดของคนแต่ละช่วงวัยทำงาน (Generation Gap) (กนกพันธุ์ธรรม โลกุตระวงศ์, 2555) ในความหลากหลายของช่วงวัยทำงานนี้ มีปรัชญาเบื้องหลังของคนแต่ละวัยที่สามารถนำไปวิเคราะห์ความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละช่วงวัยได้ ทั้งนี้

เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับและทำให้บุคลากรในองค์กรต่างๆ สามารถปรับตัวเข้าหากันได้ จึงส่งผลให้นักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญกับการจัดกลุ่มบุคลากรตามช่วงอายุออกต่างๆ ซึ่งเรียกทั่วไปว่า เจเนอเรชัน (Generation) ซึ่งในปัจจุบันเจเนอเรชัน ที่ยังคงสามารถปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร จะประกอบด้วย กลุ่มแรกคือ กลุ่มเจเนอเรชันบี (Generation B) ลำดับถัดมา คือ กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มสุดท้ายคือ กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีปรัชญาเบื้องหลังที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

กลุ่มเจเนอเรชันบี (Generation B) หรือเรียกกันว่ากลุ่มเบบี้บูม (Baby Boomer) หรือเรียกสั้นๆ ว่า "Gen B" เป็นกลุ่มที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507 อายุ 50 ปีขึ้นไป (Lancaster and Stillman, 2002) มีลักษณะในการทำงาน คือ ทำงานจนกว่าจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานเป็นอันดับต้น มีความอดทนสูง ชอบทำงานเป็นทีม ยึดการตัดสินใจของกลุ่มเป็นหลัก นอกจากนี้ชอบติดต่อกันในลักษณะส่วนตัวแบบพบหน้ากันเมื่อมีโอกาส มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทำให้กลุ่มนี้ ไม่มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวเพราะใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน โดยมีแรงจูงใจในการทำงาน คือ ค่าตอบแทนเป็นเงิน การได้รับความยอมรับนับถือและการเป็นคนที่มีคุณค่าและเป็นที่ต้องการ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554 )

กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หรือเรียกสั้นๆ ว่า "Gen-X" ซึ่งเป็นคนวัยทำงานในยุคปัจจุบัน (พ.ศ.2508-2522) (Lancaster and Stillman, 2002) เป็นกลุ่มคนที่เติบโตขึ้นท่ามกลางสภาพทางเศรษฐกิจที่เริ่มมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ การทำงานตามหน้าที่ หรือตามคำสั่งและทิศทางที่ชัดเจน เน้นการพึ่งตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง รักความมีอิสระจึงทำให้ชอบทำงานคนเดียว ทั้งยังรักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และต้องการการตอบสนองแบบทันทีและต่อเนื่อง ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจ คือ ความเป็นอิสระ และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่เคร่งครัดในกฎเกณฑ์ต่างๆ มากนัก และให้ความสำคัญกับการมีความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Zimmerman et al, 2011 )

กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ "Gen-Y" ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่ระบบการทำงานใหม่(พ.ศ.2524-2540) (Lancaster and Stillman, 2002) คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย (พสุ เดชะรินทร์, 2551) รวมทั้งองค์ความรู้ ทำให้ลักษณะในการทำงาน คือ ใจร้อน อยากรู้อยากเห็น มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมารถสั้นขึ้น เปลี่ยนงานบ่อย ทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และทำงานโดยเน้นเป้าหมายเป็นหลักสำคัญ ชอบการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และชอบให้สอนงานมากกว่าการสั่งงานจากหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเดียว ต้องการได้รับข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาโดยผ่านเทคโนโลยีต่างๆ โดยมีแรงจูงใจ คือ การได้รับรางวัลหรือคำชมเชยอย่างรวดเร็วเพราะแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จนได้รับการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ยังชอบการใช้ชีวิตให้มีความสุขไปกับการทำงาน และต้องการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ ยังเป็นกลุ่มคนที่ต้องการพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนอยู่ตลอดเวลาผ่านการใช้เทคโนโลยีอย่างเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ หรืออุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่เพื่อส่งข้อความถึงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนกลุ่มดังกล่าวเป็นคนที่เปิดรับและชื่นชอบการใช้เทคโนโลยีต่างๆมากกว่าการพูดคุยกันแบบตัวต่อตัวหรือผ่านการพูดคุยทางโทรศัพท์มือถือ จึงทำให้มีลักษณะความเป็นวัตถุนิยม

(Materialism) ที่คล้ายกัน ทั้งนี้เพราะเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับพัฒนาการทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ซึ่งส่งผลให้กลุ่มเจเนอเรชันวายมีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันทั่วโลก(Herbison and Boseman,2009)

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างของกลุ่มคนในแต่ละช่วงวัย และความต้องการสร้างความผาสุกในองค์การบนความหลากหลายที่เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อหาจุดเชื่อมโยงระหว่างความแตกต่างให้เกิดเป็นความสุขในการทำงานต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง ปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative methodology) จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจุดกำเนิดหรือระดับฐานรากของปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการอุปมาน (Induction method) โดยประยุกต์ใช้แนวคิดความผาสุกขององค์การของมานเนียน (Manion, 2003) ที่เสนอองค์ประกอบของความสุขไว้ดังนี้ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในที่ทำงาน ซึ่งนำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในผลตอบแทน สายบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และงาน ที่ทำอยู่จนก่อให้เกิดความผูกพันที่มีต่อองค์การ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการเป็นที่ยอมรับ การได้รับความไว้วางใจจากคนในองค์การ รวมถึงการคาดหวังในความรับผิดชอบที่มากขึ้นในหน้าที่การงาน (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) เพื่อนำไปพัฒนาตัวแบบการลดความขัดแย้งที่วัดเชิงพหุเพื่อจัดทำนโยบายเสริมสร้างความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อค้นหาปรากฏการณ์ที่บ่งบอกถึงความหมายและองค์ประกอบของความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน

### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology)โดยใช้วิธีวิทยาการสร้างฐานราก (Grounded Theory Approach) เพื่อศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจในกระบวนการที่ถูกสร้างความหมายขึ้นมาจากมุมมองของแต่ละคน ซึ่งต้องศึกษาจากปรากฏการณ์ทางสังคม (พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2547) ที่เกี่ยวข้องกับความสุขขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันบี กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ และกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยได้พัฒนา และได้รับการตรวจสอบ (Verify) จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างเป็นระบบ (Leedy and Ormrod, 2001) ซึ่งใช้ในการค้นหาตัวแปร โดยการลงพื้นที่ในภาคสนามจากพื้นที่การวิจัย โดยการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานอย่างเป็นระบบและอาศัยกระบวนการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participative Observation) (ทิวัดต์ ศรีดำรงค์, 2556) โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานอย่างรอบด้าน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือสามารถเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎี

จึงใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปรากฏการณ์ของคำว่า “ความผาสุกขององค์กร” และองค์ประกอบของความผาสุกในองค์กร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง ประกอบด้วย 1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก 4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่นบี กลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เพื่ออธิบายถึงปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานอย่างชัดเจน

### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

#### ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักไว้ชัดเจน คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่นบี กลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักจนข้อมูลที่ได้เกิดขึ้นซ้ำๆ และไม่มีข้อมูลใหม่ เกิดขึ้นเพิ่มเติมอีกระหว่างการรวบรวมข้อมูล จึงถือว่าข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) โดยการสังเกตจากข้อมูลที่ได้มามีไม่มีข้อมูลใหม่ๆ ปรากฏแล้ว ผู้วิจัยจึงหยุดทำการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ได้ประเภทโนทัศน์ (Conceptual Categories) (วีโรจน์ สารรัตน์, 2548) จากนั้นนำไปสู่การอภิปรายเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทโนทัศน์และแสดงความสัมพันธ์ที่บูรณาการสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน (พิชาย รัตนดิกลง ฤกษ์, 2555)

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยและเก็บข้อมูล 2 วิธีการ คือ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 17 คน เพื่อนำข้อมูลไปสร้างทฤษฎีฐานราก (Creswell, 1998) โดยผู้วิจัยเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเก็บข้อมูล ด้วยแนวคำถามการสัมภาษณ์ (Interview Guide) คือ 1.1) องค์กรที่มีความผาสุกควรมีลักษณะอย่างไร 1.2) ความผาสุกในองค์กรเกิดขึ้นได้อย่างไร 1.3) สิ่งใดที่สร้างความผาสุกในองค์กรได้และเพราะเหตุใดจึงสร้างความผาสุกได้ 2) การสังเกตจากพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน และจดบันทึก (Observation and Field-note) โดยเลือกใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participative Observation) โดยผู้วิจัยได้รับการอนุญาตให้บันทึกเสียงการสนทนาด้วยไอแพด 4

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือหลักที่สำคัญที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวผู้วิจัยเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและครบถ้วน ดังนั้น ผู้วิจัยต้องมี ความไวต่อทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) โดยผู้วิจัยได้เตรียมตัวในส่วนของความรู้ด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกขององค์กรของกลุ่มเจเนอเรชั่นบี กลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยผู้วิจัยได้เตรียมแนวคำถามในการวิจัยที่สร้างจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีโดยใช้คำถามปลายเปิด รวมไปถึงการเข้าร่วมสังเกต และพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เตรียมเครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ ได้แก่ ไอแพด 4 สมุดจด และปากกา สำหรับการทำวิจัยภาคสนาม

### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิจัย

การตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยพิจารณาจากช่วงเวลา สถานที่ และบุคคลที่แตกต่างกัน และใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) โดยการให้ผู้วิจัยคนอื่นเข้าไปสอบถามจนได้คำตอบที่ไม่เปลี่ยนแปลงไป และการตรวจสอบข้อมูลเรื่องเดียวกันจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง จนกระทั่งข้อมูลไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม เรียกได้ว่าข้อมูลถึงจุดอิ่มตัว (Theoretical Saturation) และได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎี การใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแบบสามเส้าช่วยลดความผิดพลาดในการตีความโดยใช้มุมมอง ที่หลากหลาย ในการยืนยันความหมายที่ชัดเจนและถูกต้อง (Denzin and Lincoln, 2008) และได้มีการสร้างความน่าเชื่อถือในการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้มีความเพียงพอสำหรับการศึกษา และสังเกตข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องว่ามีความสอดคล้องกันแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาและพัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาถอดเทป บันทึกเสียง 2. การแยกข้อมูลออกเป็นองค์ประกอบหรือคุณสมบัติ การนิยามการกระทำ การค้นหาฐานคติที่ซ่อนเร้น อธิบายการกระทำที่แอบแฝงและความหมาย ตกลงถึงจุดสำคัญ เปรียบเทียบข้อมูลกับข้อมูล และระบุช่องว่างในข้อมูล (พิชาย รัตนติลภ ฌ ภูเก็ต , 2555) ตามแนวคิดของ Strauss and Corbin (Strauss and Corbin, 1990) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ เริ่มจากการเปิดรหัส (Open Coding) โดยนำเอาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจำแนกเป็นหมวดหมู่ ได้ดังนี้ ความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ จากนั้นจึงนำมารวมกันเป็นกลุ่ม โดยใช้หลักการเชิงอุปมาน (Inductive) และการหาแก่นรหัส โดยการเลือกจากหมวดหมู่ในการเปิดรหัส เพื่อนำมากำหนดให้เป็นปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายของช่วงวัยทำงาน แล้วจึงเลือกรหัส (Selective coding) ดังนี้ ความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นรูปแบบความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายของช่วงวัยทำงาน



### ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า ความผาสุกในองค์การ หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนในทุกระดับทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ  
องค์ประกอบของความผาสุกในองค์การ ผู้วิจัยสามารถสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการวิจัยได้ดังนี้

#### ตารางที่ 1 ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการวิจัย

| องค์ประกอบย่อย        | ตัวชี้วัดความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน  |
|-----------------------|--|
| 1. ความร่วมมือร่วมใจ  | ความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเป็นห่วงใยและดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันตามความเหมาะสม  |
| 2. บรรยากาศในการทำงาน | ความสามัคคี การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เช่น การถูกลดตำแหน่ง และการถูกลดเงินเดือนหรือสูญเสียรายได้                           |
| 3. ความพึงพอใจในงาน   | ความพอใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน มีอิสระในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถนำความรู้มาช่วยตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น |
| 4. ความสำเร็จในงาน    | มีความสามารถหรือศักยภาพที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือระยะเวลาที่กำหนด และการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนเพิ่มขึ้นค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ  |
| 5. การเป็นที่ยอมรับ   | งานที่ทำสำเร็จ และได้รับคำชมเชย รางวัล จนเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับหรือสร้างศรัทธาจากผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้  |

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ตามแนวทางของ Strauss and Corbin (Strauss and Corbin, 1990) ซึ่งเป็นแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลจนนำมาซึ่งผลการวิจัยและนำผลการศึกษามาสรุปได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเกิดขึ้นจากการรวมตัวของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และพัฒนามาเป็นอุดมศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และการปฏิรูปทางการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2542 จึงทำให้เกิดความหลากหลายของช่วงวัยทำงาน ตั้งแต่กลุ่มเจนเนอเรชั่นปี คือ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จะมีบุคลิกภาพ มีความอดทน ให้ความสำคัญกับงาน มุ่งมั่นทำงานกว่าจะประสบความสำเร็จ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วยความบริสุทธิ์ใจจะอยู่กับมหาวิทยาลัยตั้งแต่วัยยังเป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง อายุ 37-51 ปี มีบุคลิกภาพ คือ มีพฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ แต่ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work – life balance) ชอบทำงานคนเดียวโดยไม่มีพึ่งใคร เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปซึ่งพบมากในช่วงที่มีการปฏิรูปการศึกษา

และกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย คือกลุ่มที่มี อายุ 20-36 ปี มีบุคลิกภาพ คือ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ภายใต้เงื่อนไขใด มีอิสระในความคิด มีความสามารถในการทำงานโดยใช้ระบบสารสนเทศในการทำงาน ชอบการติดต่อสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างระหว่างช่วงวัยทำงาน และยังมี ความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งผลให้แต่ละคนมีมุมมองทางความคิดที่แตกต่างกัน หากแต่การสร้างความสุขในองค์กรกลับมีรูปแบบที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

1. ความผูกพันขององค์กรที่มีความหลากหลายของช่วงวัยทำงาน คือ ความสุขที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนในทุกระดับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

2. กระบวนการเกิดความสุขขององค์กร คือ เริ่มจากความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเป็นห่วงใยและดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันตามความเหมาะสม จนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันจนกลายเป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสุขขึ้นในองค์กรในท้ายที่สุด

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันในองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

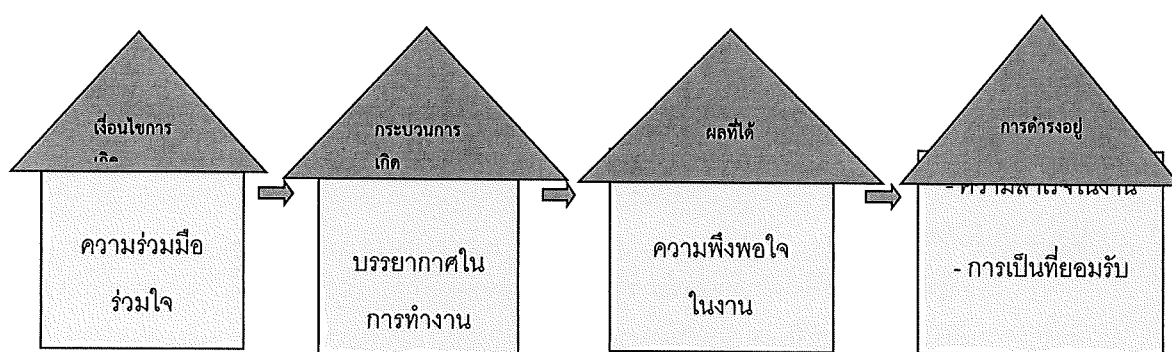
3.1 ปัจจัยภายใน คือ ความพอใจในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานของตน ซึ่งเกิดจากความมีอิสระในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถนำความรู้มาช่วยตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพมีโอกาสได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น

3.2 ปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมขององค์กรที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน รายได้ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานในปัจจุบัน

4. การสร้างความผูกพันในองค์กรที่มีความหลากหลายให้คงอยู่ คือ การได้ทำงานแล้วประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสังคม จึงก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างต่อเนื่อง

ข้อสรุปจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ การสามารถให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันในองค์กรที่มีความหลากหลายของช่วงวัยทำงาน เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล คือ ความสุขที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนในทุกระดับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยเริ่มจากความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเป็นห่วงใยและดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันตามความเหมาะสม จนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันจนกลายเป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสุขขึ้นในองค์กรในท้ายที่สุด ซึ่งมีปัจจัยเกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันในองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยภายใน คือ ความพอใจในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานของตน ซึ่งเกิดจากความมีอิสระในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถนำความรู้มาช่วยตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพมีโอกาสได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น และปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมขององค์กรที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน รายได้ ซึ่ง

ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานในปัจจุบัน ดังนั้น การสร้างความผาสุกในองค์กรที่มีความหลากหลายให้คงอยู่ สามารถทำได้โดยการทำงานแล้วประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสังคม จึงก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างต่อเนื่อง ในการนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจำแนกเป็นหมวดหมู่ ได้ดังนี้ ความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ จากนั้นจึงนำมาจัดกลุ่ม โดยใช้หลักการเชิงอุปมาน (Inductive) เพื่อนำมากำหนดให้เป็นปรากฏการณ์และพัฒนาเป็นรูปแบบความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายของช่วงวัยทำงานเป็นแผนภูมิรูปภาพดังนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการสร้างความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1.1 การสร้างความผาสุกขององค์กรแต่ละองค์กรมีข้อจำกัดทางการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น บริบทขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารจัดการองค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตามสภาพแวดล้อมที่กล่าวมาในข้างต้น

1.2 การสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในองค์กรสิ่งที่จำเป็น คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนานโยบายขององค์กรให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.1 การสร้างความผาสุกในองค์กรมีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 การสร้างความผาสุกในองค์กรมีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

2.3 การสร้างความผาสุกในองค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การสร้างความผาสุกในองค์กรมีผลต่อการลดความขัดแย้งในองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนกพันธุ์ วัฒนวงศ์. (2555). การจัดการช่องว่างระหว่างวัยเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 3(2) (มกราคม-มิถุนายน) : 132-143
- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2555). การริเริ่มงาน Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะทำงาน โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพขององค์กร. <http://www.thaihealth.or.th/Content/html>
- ชานนท์ ศิริธร. (2555). การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 5(2) : 111-130
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร. ที่มาจาก <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 6(1) (มกราคม – มิถุนายน) : 1-10
- ทิวัดต์ ศรีดำรงค์. (2556). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก วารสาร บริหารการศึกษา มศว, 10(18) : 52-60
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2555). บทวิจารณ์หนังสือระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory). วารสารพัฒนาสังคม, 14(2) : 101-110
- พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2547). ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) วิธีวิทยาการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีในการพัฒนาประเทศ. บรรณสาร มศก.ท. (19) (เมษายน – กันยายน.) : 1
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554). การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. Executive Journal : 153-159.
- พสุ เดชะรินทร์. (2551). ช่องว่างในการทำงานระหว่าง Gen X กับ Gen Y. ผู้จัดการรายสัปดาห์. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2554, จาก [library.acc.chula.ac.th/Article/2551/Pasu/Manager/M1910082.pdf](http://library.acc.chula.ac.th/Article/2551/Pasu/Manager/M1910082.pdf)
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

**ภาษาต่างประเทศ**

- Bryant, A., & Charmaz, K. (2007). *The Sage handbook of grounded theory*. (Eds.) Sage. pp.1-28
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Submitted to Evelyn Kortan. (WHO. Headquarters, Geneva, Switzerland, February 2010).
- Creswell, J. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2008). *Collecting and interpreting qualitative materials* (Vol. 3). Sage.
- Dive, B. (2004). *The healthy organization*. USA.:DMA Consultancy Limited.
- Gopalakrishnan, S, & Damanpour, F. (1994). Patterns of generation and adoption of innovation In organizations:Contingencymodelsof innovation attributes. *Journal of Engineering and Technology Management*. 11(2): 95-116.
- Herbison, G., and G. Boseman. 2009. Here they come--Generation Y: Are you ready?. *Journal of Financial Service Professionals* 63 (3): 33-34
- Lancaster, L. C., and D. Stillman. 2002. *When generations collide: Who they are, why they clash, how to solve the generational puzzle at work*. New York: HarperCollins.
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2001). *Practical research: Planning and design*. (Seventh edition). Upper Saddle River, N.J.: Merrill Prentice Hall.
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Graham Lowe Group. (Vol 8).
- Manion, J. (2003). Joy at work!: creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12): 652-659.
- Smet, A.D., Loch, M. & Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a Healthy Corporation*. The McKinsey Quarterly
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research* (Vol. 15). Newbury Park, CA: Sage.
- Zimmerman, C., Kiss, L., & Hossain, M. (2011). Migration and health: a framework for 21st century policy-making. *PLoS Med*, 8(5), e1001034.