

การรู้ดิจิทัล การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ็งวัฒนะ

นันท์นภัส หน่อคำ^{1*}

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรู้ดิจิทัล ระดับการพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน 2) เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน และ4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ็งวัฒนะ จำนวน 333 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การรู้ดิจิทัลและการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) การรู้ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ4) การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

คำสำคัญ: การรู้ดิจิทัล การพัฒนาตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พนักงาน

Received: November 13, 2022 **Revised:** December 12, 2022 **Accepted:** December 15, 2022

¹ นิสิตปริญญาโท ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² อาจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* Corresponding author; e-mail: nanapas.n@ku.th

Digital Literacy, Self-development and Work-life Balance of Employees in Kasikorn Bank - Chaeng Watthana Head Office

Nanapas Norkham ^{1*}

Theerapat Wongkumsin ²

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the levels of digital literacy, self-development and work-life balance of employees, 2) compare work-life balance of employees by diverse personal factors, 3) study the relationship between digital literacy and work-life balance of employees, and 4) study the relationship between self-development and work-life balance of employees. The samples were consisted of 333 employees in Kasikorn Bank Chaeng Watthana head office. Data were collected by questionnaires. Data analysis used by a statistical package program. The statistical methods used by percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's product moment correlation coefficient. Results showed that: 1) work-life balance of employees was at the rather high level, digital literacy and self-development of employees was at the high level, 2) the employees had difference in age, education, marital status and income per month had difference work-life balance with statistically significant at .05 level and the employees had difference in gender had not difference work-life balance, 3) digital literacy was positively related to work-life balance of employees at statistically significance at .01 level, and 4) self-development was positively related to work-life balance of employees at statistically significance at .01 level.

Key words: digital literacy, self-development, work-life balance and employees

Received: November 13, 2022 **Revised:** December 12, 2022 **Accepted:** December 15, 2022

¹ Graduate Student Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

² Lecturer Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

* Corresponding author; e-mail: nanapas.n@ku.th

บทนำ

แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากทั่วโลกอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมาจากการเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและโอกาส (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม, 2562) จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับพนักงานที่ทำงานในองค์กรในสังคมปัจจุบันโดยตรง ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับรากฐานของการพัฒนาคน โดยให้มองว่าคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) เพราะหากบุคคลมีสุขภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีก็จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และแม้ว่าแต่ละบุคคลต่างมีความต้องการความสมดุลในระดับที่ต่างกัน แต่ก็มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตและต้องการการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีควบคู่กันไป (สุภา เข้มแข็งปรีชา นนท์, 2563)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก หากบุคคลไม่มีความสมดุลหรือไม่สามารถบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการจนกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ก็อาจทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานและแสวงหาทางเลือกอื่นเพื่อให้เป็นที่พอใจให้กับตนเอง พนักงานทุกคนจึงมีความต้องการที่จะจัดการเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งด้านชีวิตส่วนตัวกับครอบครัวและด้านชีวิตการทำงาน ให้เป็นที่พึงพอใจ Hymen and Summers (2004) กล่าวว่า หากพนักงานมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น จนอาจทำให้บางครั้งเกิดภาวะการท่วมเทให้กับการทำงานมากเกินไปอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ส่งผลให้ชีวิตขาดความสมดุลในเรื่องของเวลาและขาดการสื่อสารสัมพันธ์กับครอบครัว ก็จะทำให้พนักงานเกิดความเครียด และมีปัญหาสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตตามมา ซึ่งการรู้ดิจิทัลอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตมีความสะดวกมากขึ้น หากพนักงานมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ ก้าวทันโลกของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ก็จะสามารถนำประโยชน์จากดิจิทัลมาช่วยลดภาระงานบางอย่าง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีเวลาไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น เช่น การเรียนรู้พัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อนำเทคนิคหรือความรู้มาใช้ประโยชน์ทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

ธนาคารกสิกรไทย บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นธุรกิจการธนาคารพาณิชย์ ดำเนินธุรกิจบนรากฐานของการเป็นธนาคารแห่งความยั่งยืน โดยใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการบริหารจัดการต้นทุนที่เหมาะสม (Kasikornbank, 2564) สำหรับลักษณะองค์การของธนาคาร บุคคลกรจึงเป็นแรงสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะนอกจากจะทำให้บุคลากรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลที่เป็นไปอย่างรวดเร็วแล้ว ก็ยังเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการดำรงชีวิตประจำวันใน

ทุก ๆ ด้าน และมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันอาจนำไปสู่การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นให้พนักงานและองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การรู้ดิจิทัลและการพัฒนาตนเองเพื่อให้พนักงานตระหนักในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือนำประโยชน์จากเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนในด้านต่าง ๆ รวมถึงช่วยลดปัญหาบางอย่างที่อาจส่งผลกระทบต่องานและต่อชีวิตส่วนตัว เพราะหากพนักงานนำประโยชน์ของความรู้หรือเทคโนโลยีมาใช้ก็จะสามารถช่วยให้บริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสมและเป็นที่น่าสนใจ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขกับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับของการรู้ดิจิทัล ระดับการพัฒนาตนเอง และระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ่งวัฒนะ
2. เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ่งวัฒนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ่งวัฒนะ
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ่งวัฒนะ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Ng (2012) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลคือการรู้วิจารณ์ญาณที่มาจากแรงจูงใจและการประเมินผลอย่างมีวิจารณ์ญาณ เข้าใจเบื้องหลังของสารสนเทศ มีองค์ประกอบ 3 มิติ ดังนี้ 1) มิติทางเทคนิค (Technical Dimension) วิธีการและการใช้งาน ปฏิบัติการกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเข้าใจ มีความเข้าใจโครงสร้างไฟล์ 2) มิติทางพุทธิพิสัย (Cognitive Dimension) ความรู้ความเข้าใจทางปัญญา การคิดค้นวิธีเฉพาะหรือกลยุทธ์ในการทำงาน เข้าใจการเลือกใช้โปรแกรมอย่างเหมาะสม มีรวมทั้งมีความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม และประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศดิจิทัล 3) มิติทางสังคมและอารมณ์ (Socio-Emotional Dimension) ความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีความรับผิดชอบ ข้อควรปฏิบัติในการเข้าสังคมและการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล รวมทั้งป้องกันความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของบุคคล

Boydell (1985) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือการที่บุคคลมีการพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความสามารถใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นคนที่มีศักยภาพมากขึ้น มีองค์ประกอบ 4 ด้าน

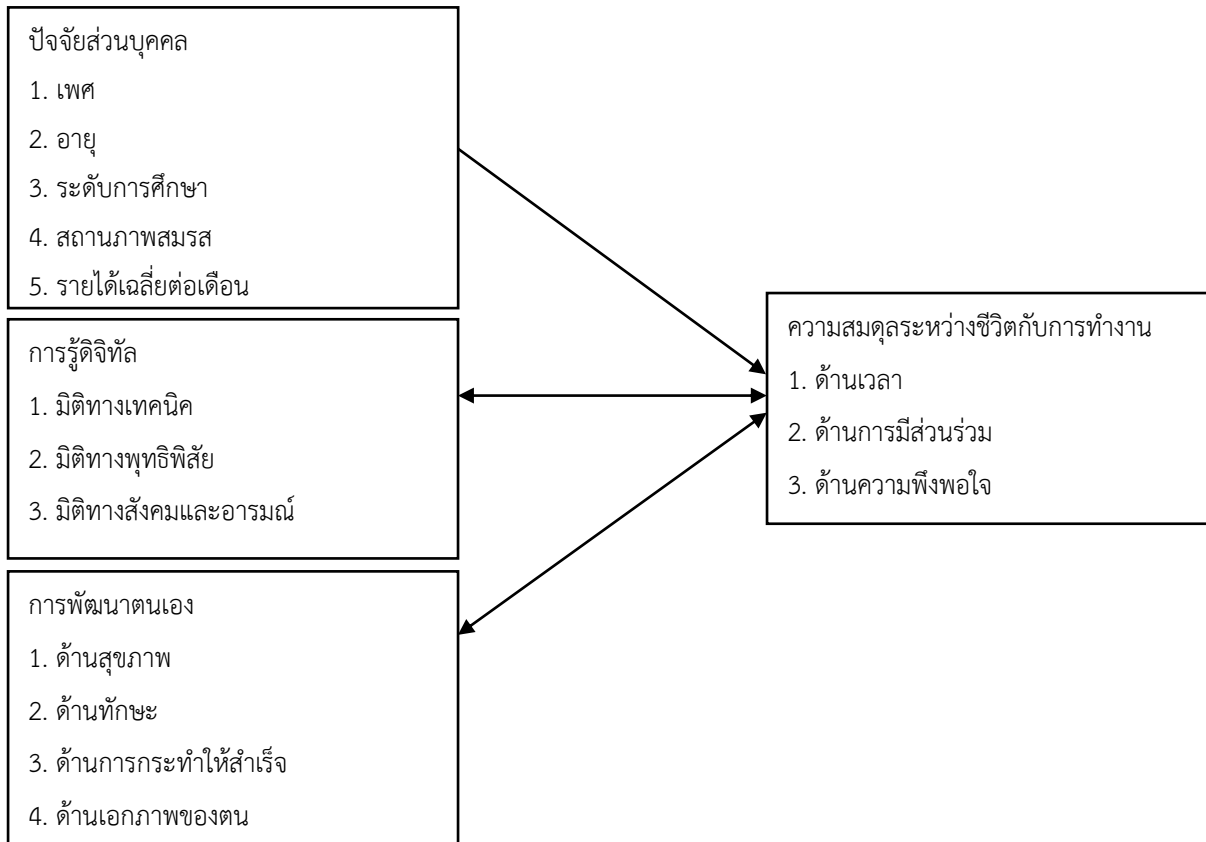
ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตน โดยบุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตดีและมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดบนความมีเหตุผล รวมถึงการทำให้สำเร็จด้วยแรงกระตุ้นของตนเอง ไม่รอคำสั่งหรือรอให้เกิดขึ้นเอง รวมทั้งการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเอง และพร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด

Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นการที่บุคคลได้รับความพึงพอใจที่เท่าเทียมในด้านการทำงานและด้านครอบครัวอย่างเท่า ๆ กัน โดยที่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของตนเอง มีองค์ประกอบ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านเวลา (Time Balance) คือการที่บุคคลให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเหมาะสม 2) ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือระดับความยินดีเต็มใจและการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงาน 3) ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือระดับความพึงพอใจหรือความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานได้ในระดับที่มีความสมดุลซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาการรู้ดิจิทัล การพัฒนาตนเองและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ่งวัฒนะ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และให้ได้เห็นถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ไม่เกิดความเครียด สามารถควบคุมจัดสรรเวลาได้เป็นที่พึงพอใจ รวมทั้งมีสุขภาพกายและจิตที่ดีควบคู่ไปกับการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งนำมาสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ็งวัฒนะที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน
2. การรู้ดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ็งวัฒนะ
3. การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ็งวัฒนะ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ็งวัฒนะ จำนวนทั้งสิ้น 1,960 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ้งวัฒนะ จำนวน 333 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง Yamane (1970) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) และเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ Greenhaus, Colin and Show (2003) มาประยุกต์ใช้ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล ตามแนวคิดการรู้ดิจิทัลของ Ng (2012) มาประยุกต์ใช้ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ มิติทางเทคนิค มิติทางพุทธิพิสัย และมิติทางสังคมและอารมณ์

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985) มาประยุกต์ใช้ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย/ การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และการหาความเชื่อมั่น (reliability) มีลำดับขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การรู้ดิจิทัล การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการนิยามศัพท์และสร้างข้อคำถาม

2. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎี เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถาม ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเพื่อความชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงมาหาค่าความเชื่อมั่นกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน

(Try Out) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้

- 3.1 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .979
- 3.2 แบบสอบถามการรู้ดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .976
- 3.3 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .974

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

จริยธรรมในการวิจัย

เสนอขอรับการพิจารณาการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ COE No. COE65/060

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) จำนวนและร้อยละ (2) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรู้ดิจิทัล การพัฒนาตนเองและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และวิเคราะห์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (4) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการพัฒนาตนเองกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นำเสนอโดยตารางที่ 1-14 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณปัจจัยส่วนบุคคล (N=333)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	121	36.34
	หญิง	212	63.66
อายุ	26-30 ปี	85	25.53
	31-35 ปี	81	24.32
	36-40 ปี	64	19.22
	41-60 ปี	103	30.93
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	200	60.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	133	39.94

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด หย่าร้าง แยกทาง หม้าย	181	54.35
สมรส	152	45.64
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	92	27.63
20,001 - 30,000 บาท	46	13.81
30,001 บาทขึ้นไป	195	58.56

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.66) มีอายุ 41–60 ปี (ร้อยละ 30.93) มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 60.06) มีสถานภาพโสด หย่าร้าง แยกทาง หม้าย (ร้อยละ 54.35) และมีอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 58.56)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการรู้ดิจิทัลของพนักงาน

การรู้ดิจิทัล	M	S.D.	ระดับการรู้ดิจิทัล
มิติทางเทคนิค	4.35	.52	สูง
มิติทางพุทธิพิสัย	4.48	.55	สูง
มิติทางสังคมและอารมณ์	4.59	.52	สูง
การรู้ดิจิทัลโดยรวม	4.47	.49	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรู้ดิจิทัลมิติโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($m = 4.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรู้ดิจิทัลทุกด้านนั้นอยู่ในระดับสูง โดยการรู้ดิจิทัลมิติทางสังคมและอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 4.59$) มิติทางพุทธิพิสัยรองลงมา ($m = 4.48$) และมิติทางเทคนิค ต่ำที่สุด ($m = 4.35$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

การพัฒนาตนเอง	M	S.D.	ระดับการพัฒนาตนเอง
ด้านสุขภาพ	3.88	.60	ค่อนข้างสูง
ด้านทักษะ	4.33	.48	สูง
ด้านการกระทำให้สำเร็จ	4.41	.52	สูง
ด้านเอกภาพของตน	4.50	.48	สูง
การพัฒนาตนเองโดยรวม	4.28	.45	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($m = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาตนเองทุกด้านนั้นอยู่ในระดับสูง โดยการพัฒนาตนเองด้านเอกภาพของ

ตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 4.50$) ด้านการกระทำให้สำเร็จรองลงมา ($m = 4.41$) ด้านทักษะ ($m = 4.33$) และด้านสุขภาพต่ำที่สุด ($m = 3.88$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน	M	S.D.	ระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ด้านเวลา	3.97	.86	ค่อนข้างสูง
ด้านการมีส่วนร่วม	4.27	.68	สูง
ด้านความพึงพอใจ	4.29	.65	สูง
ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	4.18	.68	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($m = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานทุกด้านนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 4.29$) ด้านการมีส่วนร่วมรองลงมา ($m = 4.27$) และด้านเวลาต่ำที่สุด ($m = 3.97$)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t) และความแปรปรวน (F) ของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N = 333)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
	t	F	p-value
เพศ	.021	-	.983
อายุ	-	13.417	.000
ระดับการศึกษา	3.248	-	.001
สถานภาพสมรส	2.355	-	.019
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	9.570	.000

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (N = 333)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามเพศ	จำนวน	M	SD	t	P	สรุปผลการทดสอบ
ชาย	121	4.18	.796	.021	.983	ไม่แตกต่างกัน
หญิง	212	4.18	.613			

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่เพศแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (N = 333)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	สรุปผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	16.930	3	5.634	13.417	.000	แตกต่างกัน
ภายในกลุ่ม	138.377	329	.421			
รวม	155.307	332				

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) (N = 333)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามอายุ	M	อายุ			
		26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 60 ปี
26 – 30 ปี	4.24	-			
31 – 35 ปี	3.84	**	-		
36 – 40 ปี	4.09	ns	*	-	
41 – 60 ปี	4.44	*	**	**	-

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพนักงานที่อายุ 26-30 ปี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานที่อายุ 36-40 ปี และพนักงานที่อายุ 31-35 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (N = 333)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	จำนวน	M	SD	t	p-value	สรุปผลการ ทดสอบ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	200	4.28	.576	3.248	.001	แตกต่างกัน
สูงกว่าปริญญาตรี	133	4.02	.797			

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (N = 333)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส	จำนวน	M	SD	t	p-value	สรุปผลการ ทดสอบ
โสด หย่าร้าง แยกทาง หม้าย	181	4.10	.728	2.355	.019	แตกต่างกัน
สมรส	152	4.27	.617			

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่สถานภาพสมรส มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด หย่าร้าง แยกทาง หม้าย

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (N = 333)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	สรุปผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	8.514	2	4.257	9.570	.000	แตกต่างกัน
ภายในกลุ่ม	146.793	330	.445			
รวม	155.307	332				

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) (N = 333)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	M	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	4.25	-		
20,001 – 30,000 บาท	4.52	*	-	
30,001 บาทขึ้นไป	4.06	*	**	-

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

การรู้ดิจิทัล	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
	ด้านเวลา		ด้านการมีส่วนร่วม		ด้านความพึงพอใจ		รวม	
	r	P	r	P	r	P	r	P
มิติทางเทคนิค	.138**	.000	.345**	.000	.390**	.000	.295**	.000
มิติทางพุทธิพิสัย	.358**	.000	.540**	.000	.563**	.000	.508**	.000
มิติทางสังคมและอารมณ์	.359**	.000	.564**	.000	.571**	.000	.518**	.000
โดยรวม	.309**	.000	.522**	.000	.549**	.000	.477**	.000

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 13 พบว่า การรู้ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า การรู้ดิจิทัลทุกด้าน ได้แก่ มิติทางเทคนิค มิติทางพุทธิพิสัย และมิติทางสังคมและอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

การพัฒนาตนเอง	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
	ด้านเวลา		ด้านการมีส่วนร่วม		ด้านความพึงพอใจ		รวม	
	r	P	r	P	r	P	r	P
ด้านสุขภาพ	.553**	.000	.575**	.000	.580**	.000	.469**	.000
ด้านทักษะ	.221**	.000	.400**	.000	.396**	.000	.548**	.000
ด้านการกระทำให้สำเร็จ	.405**	.000	.573**	.000	.596**	.000	.351**	.000
ด้านเอกภาพของตน	.334**	.000	.516**	.000	.498**	.000	.606**	.000
โดยรวม	.449**	.000	.601**	.000	.604**	.000	.579**	.000

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 14 พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน

พบว่า การพัฒนาตนเองทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลาด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($m = 4.18$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนมากมีความพึงพอใจในการจัดการความเท่าเทียมกัน ทั้งในบทบาทหน้าที่ของงานและบทบาทของครอบครัวอย่างเท่า ๆ กัน ทำให้สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการของตนเองทั้งในด้านการจัดสรรเวลา ด้านการมีส่วนร่วมระหว่างครอบครัวกับที่ทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำหน้าที่นั้น ๆ ในครอบครัวหรือในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรพิตตรี เจ๊ะอาแว (2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูง ($m = 3.66$) และสอดคล้องกับวรัญญา ดุซดี (2560) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความผูกพันของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ระดับสูง ($m = 3.93$)

การรู้ดิจิทัล

ผลการวิจัยพบว่า การรู้ดิจิทัลของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($m = 4.47$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และนำระบบมาใช้เพื่อเพิ่มความแม่นยำขอข้อมูลรวมทั้งลดขั้นตอนการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานมีความสะดวกรวดเร็ว ลดต้นทุนในการทำงานได้มาก องค์กรธุรกิจธนาคารเป็นองค์กรที่จำเป็นต้องมีการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นหลักในการทำงาน และการที่จะคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการทดสอบความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ หรือทดสอบการใช้โปรแกรมต่าง ๆ ตามตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพงศ์ พรหมมาลี (2559) ที่ศึกษาการวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิต้นไม้การจำแนกและการถดถอย กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก ทรราชวสาธาณสุข พบว่าระดับความรู้ในการรู้ดิจิทัลโดยรวมของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาอยู่ในระดับมาก ($m = 8.55$)

การพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($m = 4.28$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานธนาคารมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การธนาคารต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต ต้องแข่งขันรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในอุตสาหกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ส่งผลทำให้พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง อันเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับตัวเองในการรับมือกับปัญหาทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุชิต ชลเขตต์ (2559) ที่ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท ออปอเรชั่นอล เอ็นเนอร์ยี กรุ๊ป จำกัด พบว่าการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.77$) และสอดคล้องกับนุชสรานาคทอง (2560) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$)

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การไม่ได้มีการแบ่งแยกเรื่องเพศและไม่ได้นำเรื่องเพศมาเป็นเกณฑ์ในการมอบหมายงาน ดังนั้นพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีภาระงานเฉพาะในขอบข่ายตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง จึงทำให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับทั้งในการดำรงชีวิตด้านส่วนตัวและในด้านการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร สุจิตตกุล (2562) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในสัตว์แพทย์กรมปศุสัตว์ พบว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับณัฐกานต์ พอค้า (2560) ที่ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษาบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่เพศต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับณฤมล เมียดเกิด (2558) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานออฟฟิศ ในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทเบอร์ลี ยูเคอร์ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แม้บางครั้งอายุจะเป็นตัวกำหนดภาระหน้าที่ และแต่ละช่วงอายุของบุคคลก็จะลักษณะพฤติกรรม ความมานะ ความอดทนหรือการรับมือที่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 60 ปี เป็นกลุ่มที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ นั่นอาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มนี้มีประสบการณ์ในการดำรงชีวิต จึงทำให้พวกเขาสามารถรับมือหรือสามารถจัดการหลาย ๆ เรื่องที่ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือด้านชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับฉันทานันต์ พอค้า (2560) ที่ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษาบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่อายุที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระดับการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดขอบภาระงานของแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งพนักงานที่ใช้วุฒิการศึกษาที่สูงในการสมัครงานย่อมได้ตำแหน่งที่สูงและรับผิดชอบภาระงานที่มีความซับซ้อนมากกว่า จึงเป็นไปได้ว่าอาจมีผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทานันต์ พอค้า (2560) ที่ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับนฤมล เมียดเกิด (2558) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานออฟฟิศ ในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทเบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีผลต่อสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่าง

ชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่สมรสแล้วอาจต้องมีการวางแผนจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและมีการแบ่งแยกเวลาของการทำงานอย่างชัดเจน จึงทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาได้ตรงตามความต้องการมากกว่าพนักงานที่มีสถานะโสดเพราะพนักงานกลุ่มนี้อาจโฟกัสกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากกว่า จึงทำให้ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ พอค้า (2560) ที่ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษาบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่สถานภาพสมรสต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับนฤมล เมียดเกิด (2558) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานออฟฟิศ ในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทเบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะของบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมการตอบสนองต่องานกับครอบครัวของแต่ละบุคคลมักจะไม่เท่ากัน รวมถึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งในผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไปมีความสมดุลน้อยที่สุด อาจเพราะพนักงานกลุ่มนี้มีเงินเดือนสูงจึงทำให้ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านงานและด้านครอบครัวมีมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ จนบางครั้งอาจไม่สามารถจัดสรรเวลาให้ตรงกับความต้องการของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ารายได้รวมต่อเดือนต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

โดยรวมต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับสมชาย ปราบริพันธ์ (2561) ที่ศึกษาความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุ กระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรู้ดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรู้ดิจิทัลกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีการปรับตัวเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล โดยเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานและอีกทั้งยังเป็นสิ่งรอบตัวที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวัน ในภาคขององค์การธุรกิจธนาคารก็มีการนำเทคโนโลยีหรือระบบต่าง ๆ ของดิจิทัลเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ แม่นยำ ลดข้อผิดพลาด และมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น รวมทั้งพนักงานรู้จักวิธีการป้องกันและการรับมือเกี่ยวกับภัยคุกคามจากเทคโนโลยีทั้งในการทำงานและการใช้ในชีวิตส่วนตัวอยู่เสมอ จึงทำให้พนักงานได้เรียนรู้และรับเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานและนำประโยชน์จากเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยทุ่นแรงในการดำรงชีวิตประจำวัน กระทั่งพนักงานสามารถบริหารเวลาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านชีวิตและด้านการทำงานได้อย่างสมดุล

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาตนเองกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แม้พนักงานจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการทำงานเพื่อให้ตนเองเป็นที่ต้องการขององค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่ก็ยังสามารถควบคุมการทำงานให้อยู่ในภายในเวลาทำงาน มีการวางแผนเพื่อให้ตัวเองได้ใช้เวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว เทียวในวันหยุดได้อย่างเต็มที่และไม่กระทบหรือกังวลใจกับเรื่องงานลงตัวเป็นที่พึงพอใจซึ่งตรงกับความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานพร้อมต่อการเรียนรู้อันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจภรณ์ ศรีแสงแก้ว (2560) ที่ศึกษาสุขภาวะทางจิตและสมดุลชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 พบว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานโดยรวมกับการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าประเด็นด้านการบริหารเวลา โดยผู้ให้สัมภาษณ์มี

ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากการบริหารเวลาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผล การทำวิจัย ซึ่งอาจารย์ใหม่ทุกท่านให้ความเห็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น ความสุขในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ความสามารถทางจิตใจ เพื่อให้ทราบว่ามีตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน และควรใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐกานต์ พอค้า. (2560). ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล เมียดเกิด. (2558). ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นุชสรานาคทอง. (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรพิตตรี เจ๊ะอาแว. (2559). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับผล การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุชิต ชลเขตต์. (2559). ผลกระทบของแรงจูงใจในงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองและผลการ ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท ออปอเรชั่นนอล เอ็นเนอร์ยี กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เบญจภรณ์ ศรีแสงแก้ว. (2560). สุขภาวะทางจิตและสมดุลชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*. 39(1), 3-11.

ภาณุพงศ์ พรหมมาลี. (2559). การวิเคราะห์การรับรู้จิตใจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิต้นไม้การจำแนกและการถดถอย กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ทางสุขภาพ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาวิณี แสวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วรัญญา ดุษดี. (2560). วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความผูกพันของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมชัย ปราบรัตน์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภท อาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9*. 527-538.

สุภัทสร สุจิตตกุล. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสัตวแพทย์กรมปศุสัตว์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Boydell, T. (1985). *Management Self-development: A Guide for Managers, Organization and Institution*. Switzerland: International Labour Organization, Inc.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life." *Journal of Vocational Behavior* 63(3): 510-531.

Hymen and Summers. (2004). “Lacking balance? work – life employment practices in the modern economy.” *Personnel Review* 23 (4): 418-429.

Kasikornbank, (2021). Kasikornbank a bank of sustainability. Retrieved Oct 17, 2021, from <https://www.kasikornbank.com/TH/sustainable-development/Pages/index.aspx>.

Ng, W. (2012). “ Can we teach digital natives digital literacy?.” *Computers & Education* 59 (3): 1065-1078.

Yamane, T. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis* (2nd ed). Harper & Row.