

การรู้ดิจิทัล ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กับความสุขทางจิตใจของพนักงานกลุ่มบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
Digital Literacy, Empathy, and Psychological Well-being of Employees
at One Private Group Company

กัณตา ธนาวัฒน์าวุธ¹ เฉลิมขวัญ สิงห์วี²

Kanta Thanawatthanawut¹ Chalermkwan Singhwee²

¹นิสิตปริญญาโท ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master's degree student, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Corresponding Author, E-mail: kanta.t@ku.th

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Assistant Professor Dr., Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: fsoccks@ku.ac.th

Received: June 17, 2024; Revised: July 21, 2024; Accepted: July 23, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรู้ดิจิทัล ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กับความสุขทางจิตใจของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัล กับความสุขทางจิตใจของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กับความสุขทางจิตใจของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานกลุ่มบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 158 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรู้ดิจิทัลและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ความสุขทางจิตใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) การรู้ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทางจิตใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทางจิตใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การรู้ดิจิทัล, ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น, ความสุขทางจิตใจ, พนักงาน

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of digital literacy, empathy, and psychological well-being of employees; 2) study the relationship between digital literacy and psychological well-being of employees; and 3) study the relationship between empathy and psychological well-being of employees. This research study used 158 employees from a single private group company as

samples, utilizing stratified random sampling and a questionnaire for data collection. Researchers conducted data analysis using descriptive statistics, percentages, means, standard deviations, and Pearson's correlation coefficients.

The results showed that: 1) digital literacy and empathy were at a high level, and psychological well-being was relatively high; 2) digital literacy positively correlated with employees' psychological well-being at a statistically significant 0.01 level; and 3) empathy positively correlated with employees' psychological well-being at a statistically significant 0.01 level.

Keywords: Digital Literacy, Empathy, Psychological Well-being, Employees

บทนำ

สุขภาพจิตเป็นปัญหาใหญ่ของยุคสมัยที่ได้รับความสนใจน้อยกว่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวถูกพูดถึงระยะสั้นจากการเข้าเต็มด้วยสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นในปี 2565 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายของกรมสุขภาพจิตติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และสูงที่สุดในรอบ 22 ปี ซึ่งใกล้เคียงกับช่วงวิกฤตต้มยำกุ้ง ในภาพรวมตัวเลขอัตราผู้ที่มีความเครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้า หมดไฟ และเสี่ยงฆ่าตัวตายค่อนข้างคงที่ แต่หากแยกพิจารณารายช่วงอายุจะพบว่าคนไทยแต่ละช่วงวัยเผชิญวิกฤตไม่เท่ากัน ปัญหาสุขภาพจิตเป็นวาระที่ถูกให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นจากทั้งภาครัฐท้องถิ่น เอกชน และภาคประชาสังคมที่ต่างพยายามนำเสนอทางออกและริเริ่มการดูแลจิตใจในระดับต่าง ๆ ข้อเสนอจากเวทีเสวนาสาธารณะ และการประชุมของสมัชชาสุขภาพ ต่างมองเห็นภาพของระบบการดูแลที่ครอบคลุมไปจนถึงพื้นที่ชีวิตประจำวัน ตั้งแต่ระดับชุมชน ส่วนภาครัฐเองก็ตอบสนองด้วยการพยายามนำเครื่องมือบำบัดที่มีชุมชนเป็นฐานเข้ามาใช้ (Policy Watch Thai PBS, 2566) ความสุขทางจิตใจถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับในตนเอง สามารถนำพาตนเองก้าวข้ามอุปสรรคในชีวิตทั้งจากปัจจัยภายในที่ควบคุมได้ และปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ ตามแนวคิดของ (Ryff, 1995) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการยอมรับในตนเอง ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้อื่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และด้านการมีความงอกงามในตนเอง เพื่อนำมาปรับใช้กับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวันที่รวดเร็วในยุคสังคมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Esmat Bahramian, Maryam Amidi Mazaheri, and Akbar Hasanzadeh (2018) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลกับความสุขทางจิตใจของเด็กสาววัยรุ่นในเมืองเชรมอม พบว่าการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความสุขทางจิตใจโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบันนับเป็นความท้าทายที่ทำให้บุคคลต้องเผชิญ การแข่งขันทางธุรกิจที่ทำให้ต้องพัฒนาตนเองในทุกวันล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางจิตใจของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างการยอมรับในตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง การจัดการสภาพแวดล้อม การมีเป้าหมายในชีวิต และการมีความงอกงามในตนเอง เมื่อเทียบกับทศวรรษที่ผ่านมา มากกว่าร้อยละ 70 ของทุกคนจะอยู่ในหน้าจอการใช้งานโซเชียลมีเดียหรือข้อความมากกว่าการพูดคุยโทรศัพท์ พูดคุยกันในร้านกาแฟ หรือการประชุม และสำหรับบางคนการเปลี่ยนแปลงนี้อาจอยู่ถาวรโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังโรคระบาด COVID-19 เป็นตัวเร่งการใช้ระบบออนไลน์ที่เราอาศัยอยู่ในโลกดิจิทัลเสมือนจริงมากขึ้นเรื่อย ๆ (American Psychological Association, 2022) การพัฒนาของเทคโนโลยีที่รวดเร็วอาจไม่ได้สอดคล้องต่อระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ของประชากรในประเทศไทยในด้านการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ตามแนวคิดของ (Ng, 2012) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านมิติทางเทคนิค ด้านมิติทางปัญญา และด้านมิติทางสังคมและอารมณ์ ซึ่งการรับมือกับความแปลกใหม่ทางเทคโนโลยี รวมถึงกฎระเบียบ กติกา สิทธิของผู้ใช้ และอื่น ๆ บน

แพลตฟอร์มที่มีมากขึ้นและยังอาจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องที่อาจปรับตัวไม่ทัน นอกจากนั้นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันบนโซเชียลมีเดียยังทำให้ขาดทักษะทางสังคมหลายประการ อีกทั้งการใช้งานโซเชียลมีเดียหรือสื่อออนไลน์ในชีวิตประจำวันที่สูงแล้ว กลุ่มบริษัทเอกชนที่ศึกษาเป็นธุรกิจเทคโนโลยีที่พัฒนาแอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์มบนออนไลน์ที่หลากหลายทำให้พนักงานมีจำนวนชั่วโมงการใช้งานโซเชียลมีเดียและเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นหรืออาจมากกว่าปกติทั่วไป

แม้ว่ามนุษย์จะอยู่ในโลกดิจิทัลตามยุคสมัยและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากแต่มนุษย์ยังต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในชีวิตประจำวันอย่างเลี่ยงไม่ได้ บุคคลในครอบครัว สถานที่ทำงาน สถานศึกษา หรืออื่น ๆ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ตามแนวคิดของ (Goleman, 1998) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการส่งเสริมผู้อื่น ด้านมีจิตใจบริการ ด้านการให้ออกาสผู้อื่น และด้านการตระหนักถึงกลุ่ม จึงเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงมนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์สังคมเข้าหากัน แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และพึ่งพาอาศัยกันยามทุกข์ยาก หากสังคมขาดซึ่งความเห็นอกเห็นใจกันอาจทำให้ชนบทรณนิยมและสิ่งที่คนในสังคมไทยปฏิบัติกันมาเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน เช่น การลูกให้เด็ก สตรีมีครรภ์ หรือคนชราในรถเมล์หรือรถไฟฟ้า การแสดงเจตจำนงเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ขาดโอกาสหรือการช่วยเหลือ สถานการณ์คับขัน หรือเหตุการณ์รุนแรงจากเศรษฐกิจการเมือง และสิ่งแวดล้อม

องค์การเอกชนที่ทำงานด้านดิจิทัลค่อนข้างให้ความสำคัญกับผลกำไร จึงกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เติบโตด้านผลประกอบการและการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข องค์การสนใจศึกษาแนวโน้มระดับการรู้ทางดิจิทัล และทักษะทางสังคมอย่างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่ล้วนส่งผลต่อความสุขทางจิตใจ (Psychological Well-Being) ทั้งต่อตนเองในด้านการยอมรับ ความเป็นตัวของตัวเอง การตั้งเป้าหมาย และความมุ่งมั่นในตนเอง หรือต่อผู้อื่นในด้านการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากผลกำไรที่มาจากการพัฒนาและเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล องค์การมีความสนใจ ตระหนัก และต้องการมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเหลือและส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมุ่งเน้นให้พนักงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการมีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารกันผ่านสื่อออนไลน์ได้อย่างมีความสุขในชุมชนออนไลน์ จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว งานวิจัยนี้มุ่งเน้นให้พนักงานและองค์การให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขทางจิตใจ การรู้ดิจิทัล และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อให้พนักงานรับรู้เข้าใจ และนำประโยชน์ของความรู้หรือเทคโนโลยีมาใช้ช่วยประเมินตนเอง สถานการณ์ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการปฏิบัติงานและมีความสุขทางจิตใจที่ดีทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

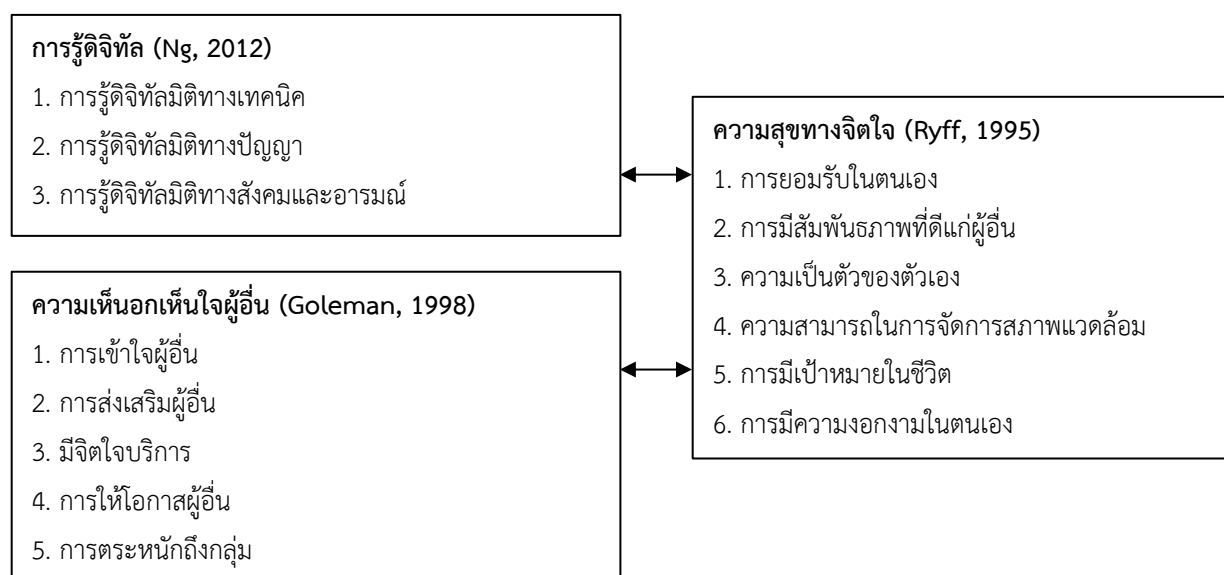
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับการรู้ดิจิทัล ระดับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และระดับความสุขทางจิตใจของพนักงาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลกับความสุขทางจิตใจของพนักงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับความสุขทางจิตใจของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การรู้ดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความสุขทางจิตใจของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
2. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขทางจิตใจของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 261 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 158 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง Yamane (1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามสัดส่วน (Proportional Allocation) เพื่อเก็บข้อมูลให้ครบสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรู้จิตจิตใจ จำนวน 21 ข้อ องค์กรประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ มิติทางเทคนิค มิติทางปัญญา และมิติทางสังคมและอารมณ์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จำนวน 35 ข้อ องค์กรประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การเข้าใจผู้อื่น การส่งเสริมผู้อื่น มีจิตใจบริการ การให้โอกาสผู้อื่น และการตระหนักถึงกลุ่ม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขทางจิตใจ จำนวน 36 ข้อ องค์กรประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ การยอมรับในตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม การมีเป้าหมายในชีวิต และการมีความงอกงามในตนเอง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีลำดับขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้ดิจิทัล ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กับความสุขทางจิตใจ เพื่อเป็นแนวทางในการนิยามศัพท์และสร้างข้อคำถาม
2. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎี ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถาม ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเพื่อความชัดเจนและเข้าใจง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม
3. การหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงไปทดลองใช้กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามการรู้ดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.923

แบบสอบถามความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.947

แบบสอบถามความสุขทางจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.963

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

จริยธรรมในการวิจัย

เสนอขอรับการพิจารณาการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ COE No. COE67/052

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.45) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 27.85) และเป็นเพศ LGBTQ+ (ร้อยละ 5.70) มีอายุ 23-30 ปี (ร้อยละ 58.86) รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 37.34) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 87.97) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 81.01) มีอายุงาน 2 ปี 1 วัน ถึง 5 ปี (ร้อยละ 46.20) รองลงมาคือมีอายุนานน้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับ 2 ปี (ร้อยละ 31.65) และมีระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 46.83) รองลงมาคือมีระดับรายได้ 20,001-25,000 บาท (ร้อยละ 19.62)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรู้ดิจิทัลของพนักงาน

การรู้ดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรู้ดิจิทัล
มิติทางเทคนิค	4.08	0.50	ค่อนข้างสูง
มิติทางปัญญา	4.36	0.45	สูง
มิติทางสังคมและอารมณ์	4.59	0.40	สูง
การรู้ดิจิทัลโดยรวม	4.34	0.36	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรู้จักตัวยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรู้จักทัณฑ์ทางสังคมและอารมณ์และการรู้จักทัณฑ์ทางปัญญาอยู่ในระดับสูง และการรู้จักทัณฑ์ทางเทคนิคอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยการรู้จักทัณฑ์ทางสังคมและอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.59$) มิติทางปัญญารองลงมา ($\bar{X} = 4.36$) และมิติทางเทคนิคมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของพนักงาน

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.38	0.43	สูง
ด้านการส่งเสริมผู้อื่น	4.27	0.57	สูง
ด้านมีจิตใจบริการ	4.11	0.54	ค่อนข้างสูง
ด้านการให้โอกาสผู้อื่น	4.55	0.45	สูง
ด้านการตระหนักถึงกลุ่ม	4.44	0.50	สูง
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นโดยรวม	4.35	0.40	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการส่งเสริมผู้อื่น ด้านการให้โอกาสผู้อื่น และด้านการตระหนักถึงกลุ่มอยู่ในระดับสูง และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นด้านมีจิตใจบริการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นด้านการให้โอกาสผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการตระหนักถึงกลุ่ม ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการส่งเสริมผู้อื่นรองลงมาตามลำดับ ($\bar{X} = 4.27$) และด้านมีจิตใจบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขทางจิตใจของพนักงาน

ความสุขทางจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุขทางจิตใจ
ด้านการยอมรับในตนเอง	3.85	0.72	ค่อนข้างสูง
ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น	4.20	0.59	ค่อนข้างสูง
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.93	0.58	ค่อนข้างสูง
ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม	4.14	0.63	ค่อนข้างสูง
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต	3.97	0.73	ค่อนข้างสูง
ด้านการมีความงอกงามในตนเอง	4.21	0.60	สูง
ความสุขทางจิตใจโดยรวม	4.05	0.51	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสุขทางจิตใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขทางจิตใจด้านการยอมรับในตนเอง ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม และด้านการมีเป้าหมายในชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสุขทางจิตใจด้านการมีความงอกงามในตนเองอยู่ในระดับสูง โดยความสุขทางจิตใจด้านการมีความงอกงามในตนเอง

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความเป็นตัวของตัวเองรองลงมาตามลำดับ ($\bar{X} = 3.93$) และด้านการยอมรับในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้จิตกับความสุขทางจิตใจของพนักงาน

การรู้จิต	ความสุขทางจิตใจ												รวม	
	ด้านการยอมรับ ในตนเอง		ด้านการมี สัมพันธภาพที่ดี แก่ผู้อื่น		ด้านความเป็นตัว ของตัวเอง		ด้านความสามารถใน การจัดการ สภาพแวดล้อม		ด้านการมีเป้าหมาย ในชีวิต		ด้านการมีความ งอกงามในตนเอง			
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
มิติทางเทคนิค	0.222**	0.005	0.272**	0.000	0.288**	0.000	0.234**	0.003	0.319**	0.000	0.415**	0.000	0.360**	0.000
มิติทางปัญญา	0.368**	0.000	0.407**	0.000	0.297**	0.000	0.384**	0.000	0.391**	0.000	0.501**	0.000	0.486**	0.000
มิติทางสังคมและ อารมณ์	0.189*	0.017	0.424**	0.000	0.106 ^{ns}	0.185	0.304**	0.000	0.205**	0.010	0.386**	0.000	0.329**	0.000
การรู้จิต โดยรวม	0.323**	0.000	0.447**	0.000	0.293**	0.000	0.377**	0.000	0.382**	0.000	0.538**	0.000	0.486**	0.000

ns หมายถึง ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้จิตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทางจิตใจโดยรวมของพนักงาน ($r = .486$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้จิตมิติทางเทคนิค และมิติทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทางจิตใจของพนักงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับในตนเอง ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และด้านการมีความงอกงามในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนมิติทางสังคมและอารมณ์ ได้แก่ ด้านการยอมรับในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และด้านการมีความงอกงามในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความเป็นตัวของตัวเองพบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับความสุขทางจิตใจของพนักงาน

การรับรู้จิต	ความสุขทางจิตใจ										รวม			
	ด้านการยอมรับ ในตนเอง		ด้านการมี สัมพันธภาพที่ดี แก่ผู้อื่น		ด้านความเป็นตัวของตัวเอง		ด้านความสามารถใน การจัดการ สภาพแวดล้อม		ด้านการมีเป้าหมาย ในชีวิต				ด้านการมีความงอก งามในตนเอง	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P		
ด้านการเข้าใจ ผู้อื่น	.336**	.000	.654**	.000	.211**	.008	.314**	.000	.363**	.000	.541**	.000	.496**	.000
ด้านการส่งเสริม ผู้อื่น	.508**	.000	.560**	.000	.430**	.000	.407**	.000	.556**	.000	.589**	.000	.633**	.000
ด้านมีจิตใจ บริการ	.388**	.000	.590**	.000	.365**	.000	.307**	.000	.421**	.000	.532**	.000	.536**	.000
ด้านการให้ โอกาสผู้อื่น	.296**	.000	.533**	.000	.258**	.001	.343**	.000	.348**	.000	.576**	.000	.481**	.000
ด้านการ ตระหนักถึงกลุ่ม	.413**	.000	.542**	.000	.319**	.000	.493**	.000	.419**	.000	.624**	.000	.579**	.000
โดยรวม	.485**	.000	.706**	.000	.399**	.000	.460**	.000	.526**	.000	.704**	.000	.676**	.000

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทางจิตใจโดยรวมของพนักงาน ($r = .676$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการส่งเสริมผู้อื่น ด้านมีจิตใจบริการ ด้านการให้โอกาสผู้อื่น ด้านหนักถึงกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทางจิตใจของพนักงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับในตนเอง ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และด้านการมีความงอกงามในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การรู้ดิจิทัล

ผลการวิจัยพบว่า การรู้ดิจิทัลของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรู้ดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.34$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มบริษัทที่ศึกษา และบริษัทด้านเทคโนโลยีดิจิทัลส่วนใหญ่เป็นองค์การพัฒนาแอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้มีการนำเทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร โดยนำระบบมาใช้เพื่อช่วยในการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว พัฒนาผลิตภัณฑ์ขององค์การ รวมถึงขับเคลื่อนองค์การในทันสมัย ซึ่งทำให้องค์การคัดเลือกพนักงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูงต่าง ๆ ตามตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ภัส หนองคำ และธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2565) ที่ได้ศึกษาการรู้ดิจิทัล การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ จังหวัดนะ พบว่าระดับการรู้ดิจิทัลโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.47$)

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.35$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจ รับรู้มุมมองความรู้สึกของผู้อื่น และความเต็มใจในการผลักดัน ส่งเสริม และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือคนรอบข้าง โดยพิจารณาถึงความจำเป็นของการปฏิบัติงาน เวลา หรือสมดุลระหว่างตนเอง ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือคนรอบข้างได้อย่างเหมาะสม

ความสุขทางจิตใจ

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขทางจิตใจของพนักงานกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.05$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิต มีความสุข สามารถจัดการกับความสมดุลต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเอง ได้อย่างเหมาะสม เช่น การยอมรับการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานบนขอบข่ายที่มีความเป็นตัวเอง สามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนทางด้านเศรษฐกิจหรือสุขอนามัย ในการแข่งขันที่สูงทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ จึงส่งผลให้พนักงานเรียนรู้ และเปิดรับโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความคิด มุมมอง พฤติกรรม และการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีสภาวะจิตใจที่ดีอย่างต่อเนื่อง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรู้ดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความสุขทางจิตใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการรู้ดิจิทัลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทางจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การรู้ดิจิทัลประกอบด้วยทักษะที่

หลากหลายทางเทคโนโลยีผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางเทคนิค สามารถพัฒนาเป็นทักษะทางปัญญาด้านดิจิทัล คิดวิเคราะห์ และใช้โปรแกรมหรือเครื่องมือได้อย่างเหมาะสม รวมถึงพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น การใช้งานแอปพลิเคชันสั่งอาหาร หรือบริการรับ-ส่งพัสดุเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น สามารถหาข้อมูลหรือขอความช่วยเหลือฉุกเฉินผ่านระบบออนไลน์ได้ รวมถึงใช้ระบบออนไลน์เพื่อความผ่อนคลายและสร้างความสุขให้กับตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Esmat Bahramian, Maryam Amidi Mazaheri, and Akbar Hasanzadeh (2018) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลกับความสุขทางจิตใจของเด็กสาววัยรุ่นในเมืองเซรมอม พบว่าการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความสุขทางจิตใจโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.165, P < 0.05$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความงอกงามในตนเอง ($r = 0.216, P < 0.05$) และด้านการยอมรับในตนเอง ($r = 0.218, P < 0.05$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Buckingham, et al. (2023) ที่ได้ศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลและความสุขทางจิตใจในชุมชนที่อยู่อาศัยเพื่อสังคม: การศึกษาแบบสำรวจซ้ำ พบว่าการเพิ่มความสามารถด้านดิจิทัลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดที่มีต่อความสุขทางจิตใจ จากผลดังกล่าวสรุปได้ว่าเมื่อพนักงานมีการรู้ดิจิทัลสูงขึ้นพนักงานก็จะยังมีความสุขทางจิตใจสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขทางจิตใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทางจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ ในการเข้าใจผู้อื่นว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน การส่งเสริมผู้อื่นรับรู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อยที่สามารถช่วยส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงได้ การมีจิตใจบริการอย่างการไม่ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือผู้อื่นหากตนสามารถให้ความช่วยเหลือได้ การให้โอกาสผู้อื่นอย่างการสนับสนุนให้ผู้อื่นแสดงความสามารถที่เป็นประโยชน์ และการตระหนักถึงกลุ่มคือการให้ความสำคัญและเข้าใจว่าการสื่อสารระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงขึ้นพนักงานก็จะยังมีความสุขทางจิตใจสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของอิซยา จินะกาญจน์ และชุลีวัลย์ รักษาภักดี (2566) ที่กล่าวว่า ศิลปะการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเห็นอกเห็นใจเป็นทักษะทางด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skills) ที่เหมาะกับทุกช่วงวัย การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เป็นส่วนประกอบสำคัญของความสัมพันธ์ที่ประสบความสำเร็จเพราะช่วยให้เข้าใจมุมมองความต้องการและความตั้งใจของผู้อื่นในการเผชิญกับสถานการณ์ การถามเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว สถานบันการศึกษา ชุมชนและสังคม นำไปสู่การเข้าใจตนเองและผู้อื่น เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นความสามารถที่สร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ดี สามารถควบคุมตนเองได้ มีสติ รู้จักควบคุมตนเอง และเข้าใจสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม พบว่าคะแนนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นโดยรวมและรายด้านทุกด้านของนิสิตกลุ่มทดลอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Amirhesam Khajeh, et al. (2014) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขทางจิตใจและความฉลาดทางความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่าในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว จำนวน 200 คนที่อาศัยอยู่ในเมืองนาจาฟาบาด ประเทศอิหร่านการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขทางจิตใจ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jalumedi Babu, et al. (2023) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและความสุขทางจิตใจของนักออกแบบชาวอินเดีย-การศึกษานำร่อง พบว่าความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขทางจิตใจซึ่งบ่งชี้ว่าการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงขึ้นทำให้มีความสุขทางจิตใจสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และความสุขทางจิตใจของพนักงานในองค์กรอื่น ๆ ที่เป็นประเภทธุรกิจเดียวกับ หรือใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ และขยายผลในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กรฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างครอบคลุม
2. ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่เจาะลึกจากงานวิจัยในครั้งนี้ เช่น การรับรู้เป้าหมายในชีวิต การยอมรับในตนเอง หรือนอกเหนือจากงานวิจัยในครั้งนี้ เช่น การสนับสนุนทางสังคม ภูมิคุ้มกันทางใจ เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขทางจิตใจของพนักงาน
3. ควรทำการศึกษาวิจัยในรูปแบบกึ่งทดลองหรือเชิงพัฒนา เพื่อเป็นการช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรควบคู่กัน และทำให้ได้ข้อมูลในด้านคุณภาพที่อาจเจาะลึกถึงตัวแปรที่องค์กรอาจสนใจหรือนำไปจัดอบรมเฉพาะด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. (2559, 2 พฤษภาคม). *Psychological well-being – สุขภาวะทางจิต*.
<https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/psychological-well-being>
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2564). การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(1), 75-98.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/248909/171489>
- นันทน์ภัส หนองคำ และธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2565). การรู้ดิจิทัล การพัฒนาตนเอง และความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ้งวัฒนะ. *วารสารจิตวิทยา*, 20(2), 21-42.
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JPsychol/issue/view/331>
- อาภากร เปรียญนิม. (2565). ผลของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้สมรรถนะวัยรุ่นต่อความผาสุทางจิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ*, 9(1), 161-173.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/slc/article/view/259753/178255>
- อิชยา จินะกาญจน์ และสุลวีลย์ รักษาภักดี. (2566). การเห็นอกเห็นใจ: ศิลปะแห่งการอยู่ร่วมกัน. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 10(2), 169-179. <https://so1.tci-thaijo.org/index.php/rdi-arua/article/view/265219/174465>
- American Psychological Association (APA). (2022, May). *Speaking of Psychology: Is technology killing empathy? With Sherry Turkle, PhD*.
<https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/anti-empathy-machine>
- Amirhesam Khajeh, et al. (2014). *The relationship between psychological well-being and empathy quotient*. Management Science Letters. 1211-1214.
- Buckingham, et al. (2023). *Digital competence and psychological wellbeing in a social housing community: a repeated survey study*.
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-023-16875-2#citeas>
- Carl D. Ryff & Corey Lee M. Keyes. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Daniel Goleman. (1998). Working with Emotional Intelligence. Bantam Books. 2006. 1-419.

- DQ Institute. (2019). *What is the DQ Framework?*.
<https://www.dqinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/DQGlobalStandardsReport2019.pdf>
- Esmat Bahramian, Maryam Amidi Mazaheri, & Akbar Hasanzadeh. (2018, 27 November). *The relationship between media literacy and psychological well-being in adolescent girls in Semirom city*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6282480/>
- EY Building a better working world. (2023, 12 February) *New EY US Consulting study: employees overwhelmingly expect empathy in the workplace, but many say it feels disingenuous*.
https://www.ey.com/en_us/consulting/authentic-empathy
- Howard Gardner. (2011). *Frames of Mind*. New York: Basic Books. 2011. 1-467.
- Jalumedi Babu, et al. (2023). Relationship between Empathy and Psychological Well-being across IndianDesigners-A Pilot Study. *Journal of Design Thinking*, 3(2), 231-242.
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy?. *Computers & Education*, 59(3), 1065-1078.
- Policy Watch Thai PBS (2566, 18 ธันวาคม). *สุขภาพจิตคนไทย แย่แค่ไหนจากข้อมูล*.
<https://policywatch.thaipbs.or.th/article/life-6>
- Robertsoncooper. (2018, 16 December) *What is psychological wellbeing?*.
<https://www.robertsoncooper.com/blog/what-is-psychological-wellbeing/>
- Yamane, T. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis (2nd ed)*. Harper & Row.