การจัดการการเงินส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 4

Personal Financial Management and Happiness at Work of Employees of the Provincial Waterworks Authority Region 4

พงศ์พันธุ์ เถาจู[1]*	**Pongpan Taojoo**
พิมพ์แพร ศรีสวัสดิ์[2]	**Pimprae Srisawad**

Received : 26 พฤศจิกายน 2565
Revised : 30 เมษายน 2566
Accepted : 9 พฤษภาคม 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 จำนวน 1,189 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มีค่า IOC=1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
*Corresponding Author, Student of Master of Business Administration, Suratthani Rajabhat University
[2] อาจารย์ ดร.ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Lecturer Dr.,Master of Business Administration, Suratthani Rajabhat University

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเงินส่วนบุคคลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.20) (S.D. = 0.67) 2) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08) (S.D. = 0.58) และ 3) ปัจจัยด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (r = 0.417) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่าการจัดการทางการเงินไม่สามารถทำได้ดีส่งผลให้มีความสุขในการทำงานลดน้อยลงไปด้วย ควรมีแนวทางแนะนำให้พนักงานมีความระมัดระวังในใช้จ่ายเงิน ตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง จัดทำบัญชีครัวเรือน รวมถึงจัดการกับปัญหาหนี้สินพร้อมสร้างฐานะให้มั่นคง

คำสำคัญ : การจัดการการเงินส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน
การประปาส่วนภูมิภาคเขต 4

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the personal financial management of employees of the Provincial Waterworks Authority Region 4; 2) to study the happiness at work of employees of the Provincial Waterworks Authority Region 4; and 3) to study the relationship between personal financial management and happiness at work Provincial Waterworks Authority Region 4. The population used in the study were employees of the regional waterworks authority in District 4, totaling 1,189 people. The sample size of 300 was calculated using the formula of Taro Yamane, and a stratified random sampling method was used with a questionnaire as a tool for data collection. The value of the index of

coincidence (IOC) is 1 and the confidence level is .977. Basic statistics were used for data analysis, mean, standard deviation, and inferential statistics, such as Pearson correlation coefficient analysis.

The results revealed that 1) Opinions of the majority of employees about the personal financial management of employees of the Provincial Waterworks Authority Region 4 were at a moderate level ($\overline{x}$ = 3.20, S.D. = 0.67). 2) Most of the employees had opinions about the happiness at work of employees of the Provincial Waterworks Authority Region 4 at a high level ($\overline{x}$ = 4.08, (S.D. = 0.58). 3) There is a positive correlation at a low level between personal financial management factors and happiness at work (r = 0.417) significantly at 0.05 level. This means that poor financial management results in reduced happiness at work. Therefore, there should be guidelines recommended to employees to be cautious in their spending according to the principles of self-sufficiency economics. This includes keeping household accounts, as well as managing debt and building financial stability.

Keywords : personal financial management, work happiness,
provincial waterworks authority region 4

บทนำ

ในปัจจุบัน ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนในยุคปัจจุบัน ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้มีกำลังใจในการทำงานและผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลายองค์การจึงมุ่งเน้นให้

ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความสุข ในการทำงาน ที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาด้านอื่นๆ ซึ่งการจะสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์การหรือการเป็นองค์การแห่งความสุขนั้น ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออก แต่ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์การเพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์การของตน (Chinachoti et al., 2016)

เงินถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคน เพราะมีความจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อจับจ่ายใช้สอยต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงช่วยเรื่องของการอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ และเนื่องจากการจัดการการเงินส่วนบุคคลจะสามารถช่วยให้การจัดการด้านการเงินของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และการให้ความสำคัญด้านการจัดการเงินส่วนบุคคล จึงถือเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งในชีวิตประจำวันที่ทุกคนสามารถทำได้ ซึ่งสามารถทำให้บุคคลได้เตรียมตัวรับมือกับสถานการณ์การเงินในอนาคตได้อย่างไม่ติดขัดและไม่เป็นปัญหาในอนาคต

ในปัจจุบัน “การจัดการด้านการเงิน” เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลในการดำเนินชีวิต ซึ่งถ้ามองในรูปแบบของการบริหารแล้ว การจัดการการเงินจะกลายเป็นเครื่องมือที่ช่วยทำให้เห็นถึงพฤติกรรมการใช้เงิน ขอบเขตของการใช้จ่าย การเก็บออมเงิน ซึ่งความสามารถในการจัดการการเงินส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป อีกทั้งในภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ค่าครองชีพสูงขึ้น ข้อมูลทางสถิติของศูนย์วิจัยกสิกรไทย ที่ได้สำรวจสภาวะหนี้สินครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2564 พบว่า ภาวะหนี้สินครัวเรือนขยับสูงขึ้นมาอยู่ที่ระดับ ร้อยละ 90.1 จากระดับร้อยละ 89.7 ในปี พ.ศ. 2563 โครงสร้างหนี้ครัวเรือนภาพรวม ณ สิ้นปี พ.ศ. 2564 หนี้ส่วนใหญ่ของครัวเรือน 3 อันดับแรกยังคงเป็นเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 34.5 ของหนี้ครัวเรือนรวม เงินกู้เพื่อการประกอบธุรกิจ สัดส่วนร้อยละ 18.1 ของหนี้ครัวเรือนรวมและเงินกู้เพื่อซื้อหรือเช่าซื้อรถยนต์/รถจักรยานยนต์ สัดส่วนร้อยละ 12.4 ของหนี้ครัวเรือนรวม (Kasikorn Research Center, 2022) จากผล

สำรวจดังกล่าว หากมองในรูปแบบของครัวเรือน จะพบว่า สัดส่วนครัวเรือนที่มีหนี้สินมีอัตราการเติบโตขึ้น และในส่วนของหนี้สินก็ยังเป็นปัญหาสำหรับการจัดการด้านการเงิน ดังนั้น หากมองด้านผลกระทบในการทำงาน สภาวะจิตใจ ตัวแปรเหล่านี้ย่อมเป็นปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความสุขในการทำงานหรือความสุขในการดำรงชีวิตลดน้อยลง

การประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาในพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดพังงา จังหวัดกระบี่ จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดนครศรีธรรมราช ถือเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคง บุคลากรมีเงินเดือนสูง แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่ามีภาวะหนี้สินสูง เช่นเดียวกันพนักงานหลายรายมีภาระค่าใช้จ่ายที่สูงในแต่ละเดือน ทำให้เงินเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย อีกทั้งความไม่เข้าใจในการวางแผนทางการเงิน ทำให้มีการกู้ยืมเงินมาใช้ก่อนแล้วค่อยผ่อนชำระในอนาคต ทำให้เกิดภาวะหนี้สินทวีคูณอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานมีความเครียด มีผลต่อภาวะจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Falahati et al., 2012) ที่ระบุว่าระดับความพึงพอใจต่อฐานะทางการเงินจะนำไปสู่ความสุขหรือความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 เพื่อทราบถึงสภาพการณ์ของการจัดการการเงินส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำหรับหาแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีในการจัดการการเงินส่วนบุคคลให้แก่บุคลากรของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

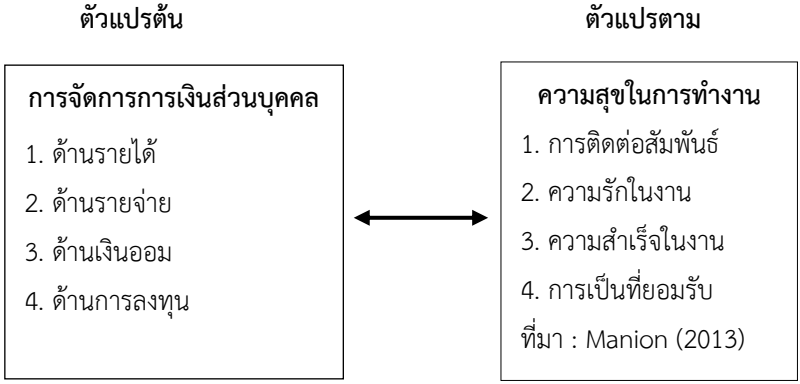
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4

2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 4

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวของกับทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเงินส่วนบุคคล และพบว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ดีจะมีสัมพันธ์กับความสุขในการดำเนินชีวิตการทำงาน เลยได้สังเคราะห์ตัวแปรต้นการจัดการเงินส่วนบุคคลจากงานวิจัยของ Thammanittayakul & Muangsan (2017); Jaiorn (2021) และ Teeratansirikool (2020) ประกอบด้วย ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านเงินออม และด้านการลงทุน สำหรับตัวแปรตามผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรความสุขในการทำงานจากทฤษฎี Manion (2003) ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองตัวว่าการจัดการทางการเงินของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างไร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคล

Kapoor et al. (2017) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคล มักจะมีความเข้าใจผิดว่าเป็นเรื่องของบุคคลหรือส่วนบุคคล แท้จริงแล้ว หากบุคคลมีการวางแผนการเงินที่มั่นคงย่อมส่งผลต่อภาพรวมของเศรษฐกิจของประเทศ ถือเป็นรากฐานที่ดีของประเทศและความแข็งแกร่งของประเทศที่จะก้าวหน้าอย่างมั่นคง จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการจัดการการเงินส่วนบุคคลได้ถูกศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย เช่น บริษัทเอกชน (Plodjaidee, 2017) กองทัพเรือ (Thammanittayakul & Muangsan, 2017) สถาบันอุดมศึกษา (Sirinukulwatana, 2021; Boonputtikorn, 2020) ซึ่งผลจากการวิจัยเหล่านี้ชี้ชัดว่าพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน เช่น อายุ รายได้จากการทำงาน อาชีพ จนอาจกล่าวได้ว่าการจัดการการเงินส่วนบุคคลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากคุณลักษณะทางสังคมและประชากรศาสตร์ นอกจากนี้ ในประเด็นของทัศนคติต่อการจัดการการเงินส่วนบุคคลพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นความสำคัญกับปัจจัยการหารายได้และปัจจัยการออม (Plodjaidee, 2017; Chansawaang & Musikapodok, 2018) นอกจากนี้ การวางแผนการเงินส่วนบุคคลมักใช้เป็นปัจจัยทำนายในการศึกษาความสำเร็จในการวางแผนการเกษียณอายุของบุคคลอีกด้วย (Sirinukulwatana, 2021; Jaiorn (2021)

การจัดการการเงินส่วนบุคคลนับได้ว่าเป็นกิจกรรมสำคัญต่อบุคคลทุกช่วงอายุ เป็นการจัดระเบียบการเงินของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารและกำหนดการใช้จ่ายอย่างมีแบบแผนด้วยการรู้จักหาเงินเข้ามาและใช้จ่ายออกไปอย่างถูกต้องก่อให้เกิดผลดีจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และนำไปสู่เสถียรภาพทางการเงินของบุคคล (Thammanittayakul & Muangsan, 2018) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แนวคิดด้านการจัดการการเงินส่วนบุคล ประกอบด้วย 4 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านการใช้จ่าย ด้านการออม และด้านการลงทุน (Thammanittayakul & Muangsan, 2017; Jaiorn, 2021) สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านรายได้ รายได้นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการการเงินส่วนบุคคล รายได้เป็นที่มาเบื้องต้นของแหล่งการเงิน เป็นรากฐานของการสร้างความมั่นคงมั่งคั่งของบุคคล รายได้นอกจากจะมาจากเงินเดือนที่แต่ละบุคคลได้รับจากการทำงาน ยังรวมไปถึงช่องทางในการนำเงินไปลงทุนที่จะทำให้มีโอกาสได้รับผลตอบแทนที่สูงอีกด้วย นอกจากนี้ รายได้ของบุคคลยังประกอบไปด้วยปัจจัยที่แตกต่างในแต่ละบุคคล เช่น อายุ อาชีพ จะเป็นส่วนช่วยในการสร้างรายได้ที่ต่างกันของแต่ละบุคคล (Sukwattanasap, 2020) และยังมีความสัมพันธ์กับการออม ยิ่งมีรายได้มาก จะทำให้บุคคลสามารถเพิ่มการออมได้มากขึ้น (Sirinukulwattana, 2021)

2. ด้านการใช้จ่าย ถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคลซึ่งแต่ละบุคคลจะมีค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับการดำรงชีวิต โดยทั่วไป รายจ่ายจะจำแนกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกันดังต่อไปนี้

2.1 รายจ่ายตามความต้องการ แบ่งได้เป็นรายจ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าที่อยู่อาศัย ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าใช้จ่ายในการทำงาน และค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น

2.2 รายจ่ายเกินกว่าความต้องการ เป็นค่าใช้จ่ายที่ทำให้เกิดการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย เช่น ค่าพักผ่อนสำหรับความบันเทิง ค่าใช้จ่ายสำหรับสัตว์เลี้ยง และค่าใช้จ่ายสำหรับการแต่งกาย

3.ด้านการออม หมายถึงการแบ่งรายได้เพื่อการเก็บ เป็นการสร้างวินัยทางการเงิน เพื่อให้เงินงอกเงยมากขึ้นรองรับการสร้างความมั่งคั่งในอนาคต แบ่งได้เป็นการออมในระยะสั้นเพื่อให้ตนเองและครอบครัวมีความสุขสบายในปัจจุบัน และการออมระยะยาวให้ครอบครัวมีรากฐานที่มั่นคงและตนเองมีความสุขสบายในบั้นปลายของชีวิต (Sukwattanasap, 2020) ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลไทยเองได้เล็งเห็นความสำคัญของการออมว่าเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ได้ส่งเสริมให้มีการออมทั้งภาคบังคับ อันได้แก่ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และประกันสังคม

มาตรา 33 และ 39 และการออมภาคสมัครใจ ได้แก่ ประกันสังคมมาตรา 40 และกองทุนการออมแห่งชาติ (Nation Saving Fund, 2019)

4. ด้านการลงทุน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ การลงทุนเพื่อการบริโภค การลงทุนในธุรกิจ การลงทุนในหลักทรัพย์ โดยการลงทุนแต่ละประเภทจะมีวัตถุประสงค์การลงทุนที่ต่างกัน ทำให้ได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างกัน (Khemvirat et al., 2012) การลงทุนนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นการเพิ่มค่าเงินออมให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในอนาคต (Teeratansirikool , 2020)

ดังนั้น แนวคิดการจัดการการเงินส่วนบุคคล ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานนั้นได้มีการศึกษาในหลายมิติ เช่น มิติด้านบวก เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน ส่วนในมิติด้านลบนั้น ได้ศึกษาในมิติของความเหนื่อยล้าในการทำงาน การรู้สึกด้อยค่าตนเอง และการรู้สึกถึงความไม่ประสบความสำเร็จ (Luecha & Yoongthong, 2017) ในขณะที่ Hemloha (2018) ได้พยายามวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน พบว่า สามารถแบ่งแยกได้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์ผลตอบแทนและการให้รางวัล กลุ่มปัจจัยด้านระบบการดำเนินงานขององค์กร และกลุ่มปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งอธิบายแนวคิดของความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ซึ่งเกิดการเรียนรู้ การสร้างสรรค์งานของตนเอง และมีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก เกิดความสนุกสนาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและยึดมั่นในองค์กรสูง และมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านด้วยกัน คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน โดยที่บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันพูดคุยอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับฟังให้คำปรึกษาเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างกันได้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2. ความรักในงาน เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีและความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

3. ความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ มีความก้าวหน้าในการทำงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับในความสามารถและให้ความไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์แนวคิดของ Manion (2003) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดด้านความสุขในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการจัดการการเงินส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านเงินออม และด้านการลงทุน กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จ และการเป็นที่ยอมรับของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4

2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 จำนวน 1,189 ราย กลุ่มตัวอย่าง พนักงานสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 จำนวน 300 ราย ซึ่งใช้สูตรในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ การประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 ซึ่งประกอบด้วย 1 สำนักงานเขต และ 24 สาขาใน 7 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ สุราษฎร์ธานี พังงา ชุมพร ภูเก็ต นครศรีธรรมราช ระนอง และกระบี่

4. ขอบเขตดานระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565

ระเบียบวิธีวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 ซึ่งประกอบด้วย 1 สำนักงานเขต และ 24 สาขาใน 7 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 1,189 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 ราย

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม ที่ได้จากการเรียบเรียงเอกสารที่เกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดพื้นที่จังหวัด รายได้ต่อเดือน สภาพการสมรส จำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคล จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านเงินออม ด้านการลงทุน จำนวน 20 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจาก Thammanittayakul & Muangsan (2017) ; Jaiorn (2021) และ Teeratansirikool (2020) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Manion (2003) โดยผู้วิจัยมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตลอดจนนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และข้อคำถามในแต่ละตัวแปร หลังจากนั้น จึงนำมาปรับปรุงข้อคำถามใหม่และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้สูตร IOC (Index of Item-Objective Congruence) และประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ ปรากฏค่าดัชนีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.50-1.00 ทุกรายข้อ ถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ (Wiboonsorn, 2013)

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย ได้แก่ พนักงานสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 (สาขาหาดใหญ่) จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1970) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.977

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปและใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลระดับการจัดการการเงินส่วนบุคคลและระดับความสุขในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคล และความสุขการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product) เป็นเครื่องมือในการทดสอบ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางและคำบรรยาย เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กำหนดเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ (Hinkle, Wiersma & Jurs 2003)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 4

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเงินส่วนบุคคลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 โดยรวม

การจัดการเงินส่วนบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านรายได้	3.29	0.69	มาก
2.ด้านรายจ่าย	3.36	0.66	มาก
3.ด้านเงินออม	3.08	0.84	ปานกลาง
4.ด้านการลงทุน	3.05	0.83	ปานกลาง
รวม	**3.20**	**0.67**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเงินส่วนบุคคลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.20, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านรายจ่าย ($\bar{x}$ = 3.36 , S.D. =0.66) รองลงมาคือ ด้านรายได้ ($\bar{x}$ = 3.29 , S.D. = 0.69) ด้านเงินออม ($\bar{x}$ = 3.08 , S.D. = 0.84) และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการลงทุน ($\bar{x}$ = 3.05, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 โดยรวม

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.00	0.71	มาก
2.ด้านความรักในงาน	4.28	0.65	มากที่สุด
3.ความสำเร็จ	4.06	0.65	มาก
4.การเป็นที่ยอมรับ	3.97	0.63	มาก
รวม	**4.08**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.08, S.D. =0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน ($\overline{x}$ = 4.28, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ความสำเร็จ ($\overline{x}$ = 4.06, S.D. =0.65) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\overline{x}$ = 4.00, S.D. =0.71) และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ การเป็นที่ยอมรับ ($\overline{x}$ = 3.97, S.D. =0.63) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคลและความสุขในการทำงาน

การจัดการการเงินส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน		
	r	sig	ค่าระดับความสัมพันธ์
1. ด้านรายได้	.438**	0.000	ระดับต่ำ
2. ด้านรายจ่าย	.357**	0.000	ระดับต่ำ
3. ด้านเงินออม	.290**	0.000	ระดับต่ำมาก
4. ด้านการลงทุน	.396**	0.000	ระดับต่ำ
รวม	.417**	0.000	ระดับต่ำ

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงาน พบว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ การจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.417) เมื่อพิจารณารายด้านระหว่างด้านเงินออมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมากกับความสุขในการทำงาน ส่วนด้านอื่นอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย และด้านการลงทุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่และการนำไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 มีการจัดการการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ทั้ง 2 ปัจจัยกลับพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบด้านเงินออมกับความสุขในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ซึ่งหมายความว่า เมื่อการจัดการทางการเงินไม่สามารถทำได้ดี ย่อมส่งผลให้มีความสุขในการทำงานลดน้อยลงไปด้วย ดังนั้นประเด็นสำคัญอย่างหนึ่งคือ ควรมีแนวทางการเสนอแนะให้พนักงานมีความระมัดระวังในการใช้จ่ายเงิน ตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นความพอประมาณ การมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง (The Chaipattana Foundation, 2022) จัดทำบัญชีครัวเรือนตามหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นประโยชน์แก่ตัวบุคคล รวมถึงจัดการกับปัญหาหนี้สินพร้อมสร้างฐานะให้มั่นคง ควรเลือกลงทุนในสถาบันการเงินที่ให้ข้อเสนอในรูปแบบการประหยัดดอกเบี้ย เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์การประปาส่วนภูมิภาคมาเป็นแนวทางในการจัดการหนี้สิน รวมถึงการออมเงินเพื่ออนาคตในรูปแบบการสะสมเงินออมทรัพย์ในสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นการวางแผนระยะยาวด้านการเงิน

บทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ปัจจัยด้านการจัดการเงินส่วนบุคคลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ก็จะพบว่า พนักงานจะให้ความสำคัญด้านรายได้ และด้านรายจ่ายมากกว่า ที่จะให้ความสำคัญกับด้านการออมและด้านการลงทุน ซึ่งมองถึงความเป็นไปได้ว่าการจัดการการเงินส่วนบุคคลในการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 สิ่งที่สำคัญคือการทำให้รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายมากว่าที่จะสนใจการออมกับการลงทุน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา

ของ Boonputtikorn (2020) ศึกษาถึงการพัฒนาเกณฑ์ปกติของแบบวัดการบริหารจัดการการเงินสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสัมพันธ์กับ Sirinukulwatana (2021) ที่ศึกษาความสำเร็จการออมในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การออมและการลงทุนเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุจะขึ้นอยู่กับรายได้ รายจ่าย และเงินออมในส่วนอื่น ดังนั้นระหว่างที่มีรายได้ควรจัดหารายได้ให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายและเหลือเก็บออมหรือลงทุนเพื่อการเกษียณอายุ ข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่ง จากการวิจัยคือการน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดการการเงินส่วนบุคคล เนื่องจาก มีผลการวิจัยที่สนับสนุนว่าการทำบัญชีครัวเรือนสามารถช่วยให้ทราบสถานะทางการเงินของบุคคลและมีผลทำให้การจัดการการเงินส่วนบุคคลได้ดีขึ้น (Sansri & Sokatiyanurak, 2020)

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมองได้ถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมพนักงานให้มีส่วนร่วม เช่น การทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมพบปะพูดคุยประจำเดือน (Morning Talk) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมกีฬาภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Chinatangkul et al., 2017) ที่ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรมของ Chinachoti et al. (2018) ที่อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีการจัดการการเงินส่วนบุคคลที่อยู่ในระดับดี สามารถทำให้มีความสุขในการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ทั้ง 2 ปัจจัย กลับพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบด้าน

เงินออมกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมาก ซึ่งหมายความว่า เมื่อการจัดการทางการเงินไม่สามารถทำได้ดีย่อมส่งผลให้มีความสุขในการทำงานลดน้อยลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Thammanittayakul & Muangsan (2017) การศึกษาถึง การพัฒนาตัวแบบในการจัดการการเงินส่วนบุคคลของข้าราชการกองทัพเรือไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมในการจัดการเงินส่วนบุคคลและส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสำเร็จในการสร้างความมั่นคงทางการเงินของข้าราชการกองทัพเรือไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

1.1 ด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคล หน่วยงานควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการจัดการการเงินเพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางที่เป็นการปฏิบัติ หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคลมาให้ความรู้แนะนำแนวทางการจัดการส่วนบุคคล

1.2 ด้านความสุขในการทำงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานเพื่อให้พนักงานแต่ละพื้นที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นกิจกรรมที่ทำเฉพาะในพื้นที่ รวมถึงชี้แจงในส่วนของสวัสดิการและการเลื่อนขั้น การปรับเงินเดือน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความสุขที่จะก้าวสู่การทำงานในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการจัดการการเงินส่วนบุคคล และเพื่อยืนยันผลการวิจัยให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการทำงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 และนำมาพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรต่อไป

2.3 งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น จึงอาจทำให้ไม่สามารถให้รายละเอียดเชิงลึกในด้านต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด ดังนั้นงานวิจัยในครั้งถัดไปอาจจัดทำในลักษณะเชิงคุณภาพเพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงลึกในปัจจัยที่ศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Boonputtikorn, C. (2020). Development of a norm of financial management test for undergraduate students of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. *Journal RMUTSB Acad. (Humanities and social sciences), 5*(1),125-135 .(in Thai). https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutsb-hs/article/view/209781.

Chansawaang, T. & Musikapodok, P (2018). *Factors Influencing Personal financial planning behavior of undergraduate Students Siam University].* The 11th National Academic Conference of 2019 “Professional management in a disruptive world”,154-161, (in Thai). https://mba.siam.edu/wp-content/uploads/2019/08/Siam-University-11th-NATIONAL-ACADEMIC-CONFERENCE-OF-2019-17MB.pdf.

Chinachoti, P., Siriwongse, T. & Vivadhnajat, S. (2016). The Relation Between Quality of Work Life and Work Happiness of Before Retirement Employee in Industry Nonthaburi Province. *MUT Journal of Business Administration, 13* (2), 145-161. (in Thai). https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77288/62020.

Chinatangkul C., Chinatangkul, S. & Dejbamrung, S. (2017). The Happiness of Work of Educational Personnels under Basic Education. *Silpakorn Education Research Journal, 9*(2) , 26-39. (in Thai). https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/111577/88544.

Hemloha, T. (2018). *Factors affecting happiness at work of employees in HANAMicroelectronics Public Co., Ltd. Lamphun Province branch.* Master of Public Administration Thesis, Chaing Mai Univeristy.

Hinkle, P., Dennis E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). Applied Statistics for the Behavioral Sciences (5th ed.). Houghton Mifflin Harcourt. https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2229977.

Jaiorn, P. (2021). The Causal Model of Macro-Environmental Factors, Financial Skills and Personal Finance Management Affecting the Success Factors in Financial Saving of Generation Y for Their Retirement. *Economics and Business Administration Journal Thaksin University, 13*(2) , 61-74, (in Thai). https://so0 1 . tci-thaijo.org/index. php/ecbatsu/article/view/244937/168009.

Kapoor, J.R., Dlabay, L.R.,Hughes,R.J., & Hart, M.M. (2017). *Personal Finance*. (12th ed.) New York: McGraw-Hill Education.

Kasikorn research Center. (2022). *Economic: Household Debt.* (in Thai). https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Household-Debt-FB-11-04-22.aspx?fbclid=IwAR0A1xyjFB-9aZn—BWbKjjpORmEiX7tjhU25dqvj_agLSIeL T1CU3dWdPo.

Khemvirat, S., Khemvirat, D., Kongpetch, T. & Sangsincharoenchai, P. (2012). *Knowledges and Opiions of Personal Financial Management of Undergraduate: The case of Rajamangkala University of Technology in Bangkok area*. The Faculty of Business, Rajamangkala University of Technology Pra Nakorn. (in Thai).

Falahati, L., Sabri, M. F. & Paim, L. (2012). Assessment a Model of Financial Satisfaction Predictors: Examining the Mediate Effect of Financial Behaviour and Financial Strain. *World Applied Sciences Journal, 20*(2), 190-197. https://www.researchgate.net/publication/287278981_Assessment_a_model_of_financial_satisfaction_predictors_Examining_the_mediate_effect_of_financial_behaviour_and_financial_strain.

Luecha T. & Yoongthong, K. (2017). Concept and Measurement of Happiness at Work. *Phetchabun Rajabhat Journal, 19*(2), 9-18. (in Thai). https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jpcru/article/view/202887/141505.

Manion, J. (2003). Joy at work: *Creating a positive work place. Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659. https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2003/12000/Joy_at_Work___Creating_a_Positive_Workplace.8.aspx.

Nation Saving Fund . (2019). *Vision*, (in Thai). https://www.nsf.or.th/content/วิสัยทัศน์-พันธกิจ.

Plodjaidee, U. (2017). *Personal Finance Management Affecting Success in Retirement Planning of Private Enterprise Employees in Bangkok*. Master of Business Administration Thesis, Siam University.

Sansri, R. and Sokatiyanurak, M. (2020). *Knowledge and Understanding of the Philosophy of the Sufficiency Economy, By Application of the Philosophy of Sufficiency Economy in Personal Finance Management and the Results of Personal Financial Management of Non-Agricultural People*. *Journal of Public and Private Management, 29*(2), 31-53. (in Thai). https://so03.tci-thaijo.org/index.php/ppm journal/article/view/209483.

Sirinukulwattana, S. (2021). *A Personal Financial Management Guideline for Effective Retirement Plan of Employees of Rajabhat University]*. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University, 8*(1), 216-231. (in Thai). https://so03.tcithaijo.org/index. php/JMSNP RU/article/view/253357/169753.

Sukwattanasap, P. (2020*).* Factors of Economics and Environmental Factors on Savings are Related to Behavior of Managing Personal Finances of Working People in Bangkok. *SSRU Journal of Public Administration, 3*(2), 1-11. (in Thai). https://so04.tci-thaijo.org/index. php/SSRUJPD/article/view/248397.

Teeratansirikool, L. (2020). *Personal Finance Management Techniques in CRISIS*. *Journal of Liberal Arts and Management Science Kasetsart University, 7*(2), 150-163, (in Thai). https://kuojs. lib.ku.ac.th/index.php/jfam/article/view/4089.

Thammanittayakul, P. and Muangsan, U. (2017). Development Personal Financial Management Model of Government Officials In The Royal Thai Navy. *Journal of Pacific Institute of Management Science, 4*(1), 98-119. (in Thai). https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pacific/article/view/177350/126352.

The Chaipattana Foundation, (2022). *Sufficiency Economy*. (in Thai). https://www.chaipat.or.th/publication/publish-document/sufficeency-economy.html.

Wiboonsorn, Y.R. (2013). *Measurement and Achievement Test Construction*. 11th ed., Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai).

Yamane, T. (1967). Statistics, An Introductory Analysis,2nd Ed., New York : Harper and Row. http://www.sciepub.com/reference/180098.